



# Tulorekisteriosaaminen palkkahallinnossa

Moona Lehtinen

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2021

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

LEHTINEN, MOONA  
Tulorekisteriosaaminen palkkahallinnossa

Opinnäytetyö 57 sivua, joista liitteitä 6 sivua  
Toukokuu 2021

---

Tulorekisterin käyttöönotto oli mittava uudistus, mikä vaati myös palkanlaskijoilta oman osaamisensa arvioimista uudelleen. Uudistus toi mukanaan muutoksia tuttuihin työskentelyprosesseihin sekä paljon uutta opeteltavaa myös palkanlaskennan ammattilaisille. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tasolla tämä osaaminen oli toimeksiantajan palkkahallinnossa, kun tulorekisterin saapumisesta on kulunut yli kaksi vuotta. Työn tarkoituksena oli löytää tekijöitä, jotka vaikuttivat tulorekisteriosaamisen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen. Tekijät tunnistamalla toimeksiantajalla oli parempi mahdollisuus löytää mahdollisia puutteita sekä vaikuttaa palkanlaskijoiden osaamisen kehittämiseen.

Tutkimuksen teoriaosassa käsiteltiin tulorekisterin muodostumista, toimintaa sekä siinä havaittuja haasteita ensimmäisten vuosien aikana. Teoriaa syventämään toteutettiin asiantuntijahaastattelu. Tulorekisterin lisäksi käsiteltiin osaamista käsitteenä, kuten millaista jatkuva oppiminen on ja kenellä on vastuu ylläpitää sekä kehittää osaamista työelämässä. Osaamista tarkasteltiin osa-alueittain ja työssä tutkittiin, millaista kokonaisvaltainen osaaminen todellisuudessa on. Palkanlaskijoiden osaamistason sekä osaamiseen vaikuttavien tekijöiden selvittämiseksi toteutettiin kyselytutkimus. Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena, joka jaettiin kaikille toimeksiantajan palkanlaskijoille.

Työkaverit sekä työpaikan järjestämät koulutukset olivat palkanlaskijoiden mielestä tärkeimmät oppimista tukevat tekijät. Motivaatioon kehittyä vaikuttivat myös työilmapiiri, työn tunteminen merkitykselliseksi sekä työstä saatu korvaus. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että toimeksiantajan palkanlaskijat olivat motivoituneita kehittämään omaa osaamistaan niin palkanlaskennan kuin tulorekisterinkin suhteen, mutta tällä hetkellä vastanneet kokivat tulorekisteriosaamisensa olevan kohtalaisella tasolla. Myös uusien palkanlaskijoiden osaamisen puute muilla palkanlaskennan osa-alueilla tuli esille tutkimuksessa. Yleisesti tulorekisterissä haasteellisiksi koetut prosessit tuottivat myös toimeksiantajan palkanlaskennassa ongelmia kokeneempienkin palkanlaskijoiden työssä. Tulosten perusteella koulutuksia tulorekisteriin liittyen olisi hyvä järjestää, mutta työntekijät tulisi huomioida yksilöinä omineen tarpeineen eli tarvittaessa koulutuksia olisi hyvä järjestää pienryhmissä koko palkanlaskennan yhteisten koulutusten sijaan. Toimeksiantajan olisi hyvä harkita myös ulkopuolisen asiantuntijoiden järjestämiä koulutuksia, joista voitaisiin saada ratkaisemattomiin ongelmiin uusia näkökulmia.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration

LEHTINEN, MOONA  
Payroll Expertise of Incomes Register

Bachelor's thesis 57 pages, appendices 6 pages  
May 2021

---

The arrival of the Incomes Register was a significant reform, which also required payroll clerks to re-evaluate their own skills. The aim of the thesis was to examine the level of (the) Incomes Register competence at payroll computation in the client company, after two years from its arrival. The purpose of the work was to find factors that had influence on maintenance and development of the Income Register competence. By identifying these factors, the client had a better chance of finding possible shortcomings and contributing to the development of the skills of payroll calculators.

The theoretical part of the study dealt with the formation, operation, and challenges of the Incomes Register during the first years since its arrival. To deepen the theory, an expert interview was conducted. In addition to the Incomes Register, competence was treated as a concept, such as what continuous learning is like and who has the responsibility to maintain and develop competence in working life. Competence was examined by sub-areas and the study examined what holistic competence really is. A survey was conducted to find out the level of competence of payroll employees and the factors affecting competence. The survey was conducted as a quantitative survey, which was distributed to all payroll employees of the client.

Coworkers as well as the trainings organised by workplace were the most important factors supporting learning for payroll clerks. Motivation to develop was also influenced by the work atmosphere, feeling relevance of the work and compensation received from the work. The research results showed that the client's payrollers were motivated to develop their own skills in both areas: payroll and Incomes Register, but now the respondents felt that their Incomes Register skills were at a moderate level. The lack of expertise of new payrollers in other areas of payrolling was also highlighted in the study. In general, the processes perceived as challenging in the Incomes Register also caused problems in the client's payroll for even more experienced payroll employees. Based on the results, it would be good to organise trainings and orientations related to the Incomes Register. In addition, organising trainings in small groups instead of the joint trainings could help some employees. The client should also consider training provided by external experts, which could provide new perspectives on unresolved issues.

---

Key words: national income register, competence

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY.....	6
3	TULOREKISTERIN SYNTY JA TAUSTAT .....	7
	3.1 Tulorekisterihankeen muodostuminen ja vaiheet .....	7
	3.2 Taustaa tulorekisteristä .....	10
	3.3 Tulorekisterin käyttöönotto ja palaute.....	11
	3.4 Palkkahallinto tulorekisterissä .....	12
4	UUDISTUVA PALKKAHALLINTO.....	14
	4.1 Takautuvat palkankorjaukset .....	14
	4.2 Uudet määräajat ja aikataulut .....	15
	4.3 Tietojen täsmäyttäminen tulorekisteriin .....	17
	4.4 Kansainvälisten tietojen ilmoittaminen .....	18
5	OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	20
	5.1 Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen työelämässä .....	20
	5.1.1 Jatkuvan oppimisen uudistus .....	20
	5.1.2 Työntekijän rooli osaamisen kehittämisessä .....	21
	5.2 Osaamisen osatekijät.....	22
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTO .....	27
	6.1 Aineiston kerääminen.....	28
	6.2 Tulosten analysointi, tulkinta ja esittäminen .....	29
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	30
	7.1 Taustatiedot .....	30
	7.2 Motivaatio ja työssä oppiminen .....	33
	7.3 Tulorekisteriosaaminen .....	42
8	POHDINTA .....	47
	LÄHTEET.....	49
	LIITTEET .....	52
	Liite 1. Asiantuntijahaastattelu .....	52
	Liite 2. Kyselytutkimus palkanlaskijoille.....	53

## 1 JOHDANTO

Kaksi vuotta tulorekisteri on ollut kiinteä osa useiden suomalaisten elämää. Taloushallinnon asiantuntijat ovat opetelleet työskentelemään sen kanssa ja yksityishenkilöt hyödyntämään sitä tiedon tarjoajana. Tulorekisterin saapuminen vaati esivalmisteluita monilta tahoilta ja myös palkkahallinnossa rattaat pyörivät uudistuksen takana kovaa tahtia. Harvalle palkansaajalle kuitenkin oli vielä tässä vaiheessa selvää, mitä tämä uudistus heidän kohdallaan tarkoitti. Liikkeenjohdon konsultointia tarjoava Integrata Oy kommentoi muutosta myös suureksi ponnistukseksi, jolla on ollut suuria vaikutuksia palkkahallinnon alalle – sidosryhmiä ja heidän järjestelmiään unohtamatta. Vuosi-ilmoitukset olivat jäämässä taka-alalle, kun tulorekisterin myötä ilmoituksia tultiin lähettämään reaaliaikaisesti jokaisesta palkanmaksuerästä. (Vuorikkinen & Rohola, 2020.)

Kahden opetteluvuoden jälkeen sähköinen tietokanta sai lisäystä, kun eläke- ja etuustiedot yksilötasolla löytyivät tammikuusta 2021 lähtien myös tulorekisteristä. Näiden etukäteen suunniteltujen laajennusten käytyä toteen: on tulorekisteri vihdoinkin julistettu valmistuneeksi - 108 miljoonaa palkkatietoilmoitusta, 4,6 miljoonaa erillisilmoitusta ja 4 miljoonaa etuusilmoitusta myöhemmin. Vuonna 2021 tulorekisteriin odotetaan yhteensä 70 miljoonaa etuustietoilmoitusta. (Tulorekisteri 2021a.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millä tasolla tulorekisteriosaaminen on toimeksiantajan palkanlaskennassa. Selvitystyötä varten teoriaa kerätään tulorekisteristä sekä osaamisesta käsitteenä. Teoreettisen viitekehyksen vahvistamiseksi toteutetaan asiantuntijahaastattelu, jolla pyritään saamaan tulorekisteristä kattavampaa ja syvällisempää tietoa. Työn tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät työelämässä vaikuttavat tulorekisteriosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Näiden tekijöiden selvittämiseksi toimeksiantajan palkanlaskijoille toteutetaan kyselytutkimus. Kun toimeksiantaja tunnistaa nämä osaamiseen vaikuttavat tekijät, pystyy se kasvattamaan asiantuntijoidensa osaamista laadukkaasti sekä johdonmukaisesti.

## 2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

TW-Laskentapalvelut Oy on Tampereella toimiva tilitoimisto. Tämä 1960-luvulta asti ulkoistettuja taloushallinnon palveluita tarjonnut perheyritys on tänä päivänä yksi Suomen suurimmista taloushallinnon palvelukeskuksista. Palveluiden tarjonta on laaja. Asiantuntijuutta löytyy talousohjauksen, henkilöstöhallinnon sekä verotuksen puolelta. TW-Laskenta on panostanut toiminnassaan henkilökohtaisiin asiakassuhteisiin yksilöityneen palveluineen. Yrityksellä on tärkeää, että asiakkaat pitävät TW-Laskentaa enemmän kumppanina kuin palveluntarjoajana. Pyrkimykset ovatkin tuottaneet tulosta ja pitkiä asiakassuhteita onkin kertynyt yritykselle vuosien varrella monia. (TW-Laskenta)

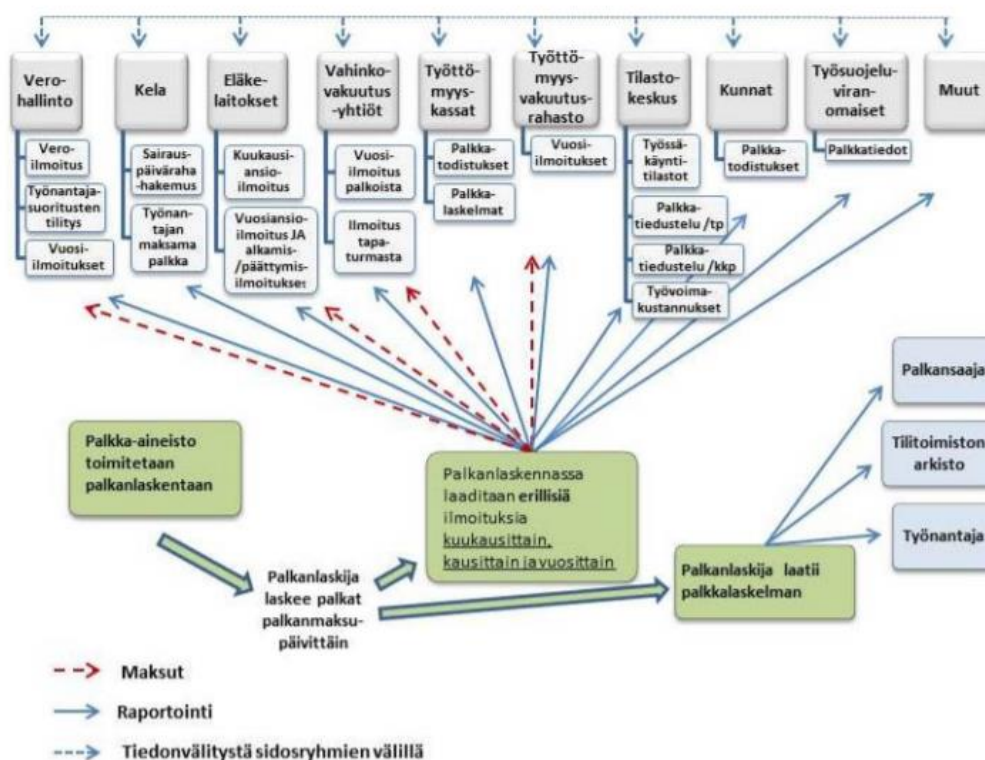
Yhtenä palveluna TW-Laskenta tarjoaa palkkahallinnon palveluita. TW-Laskennalla hoidetaankin monien erilaisten yritysten palkanlaskentaa. Mukaan mahtuu yrityksiä pienistä suuriin, teknologia-alalta terveystalouden toimijoihin. Moninainen työympäristö tarjoaakin jatkuvasti uusia haasteita alati muuttuvassa palkkahallinnon maailmassa. Tavallisesti päivät täyttyvät asiakaspalvelusta ja palkka-aineiston käsittelystä. Arjen kiireellisyys on vaihtelevaa ja välillä palkanmaksuaikataulu on tiukka. Tällöin on tärkeää, että aikaa ei kulu turhaan miettimiseen tai hitaisiin prosesseihin. (TW-Laskenta)

Yksi tärkeimmistä TW-Laskennan valteista on osaava henkilökunta. Tämänkin takia yrityksessä panostetaan paljon työntekijöiden kouluttamiseen ja taitojen ylläpitämiseen. Työskentely tulorekisterin kanssa muuttuu jatkuvasti, sillä vielä etsitään sitä ”parasta” tapaa toimia. Tällä hetkellä tunnettu tulorekisterikin tulee varmasti muuttumaan vielä useaan kertaan ja tiedon toimittaminen automatisoitumaan entisestään. Sen takia on tärkeää, että työntekijöitä tiedotetaan muutoksista ja pidetään huolta, että kaikilla on tarvittava tuki ja osaaminen toimia tulorekisterin kanssa.

### 3 TULOREKISTERIN SYNTY JA TAUSTAT

#### 3.1 Tulorekisterihankeen muodostuminen ja vaiheet

Tulorekisterin perustaminen oli yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista julkisten palveluiden digitalisoinnissa. Sen tavoitteena oli digitalisoida tulonsaajien palkka-, eläke-, ja etuustietojen ilmoittamista. Ideana oli kerätä tiedot yhteen samaan rekisteriin, jossa tiedot olivat kaikkien tiedon käyttäjien hyödynnettävänä. Ennen tulorekisteriä työnantajat ilmoittivat tiedon maksamistaan palkoista ja muista ansiotuloista moninkertaisesti eri tahoille eri muodoissa ja aikatauluissa. Kuvassa 1 havainnollistetaan tilannetta ennen tulorekisteriä, kun palkanlaskijat ja muut tiedon tuottajat toimittivat kuukausittain, kausittain sekä vuositasolla useille eri sidosryhmille erilaisia tietoja ja raportteja. (Reuter-Laakso 2021.)



KUVA 1 Tieto- ja rahavirrat ennen tulorekisteriä (HE 134/2017 vp)

Tulorekisterin nimi tulee suoraan hallituksen esityksestä laiksi tulotietojärjestelmästä 53/2018, jossa säädettiin työnantajien ja muiden suoritusten maksajien velvollisuudesta käyttää tulotietojärjestelmää lakisääteisten tulotietojen ja muiden niihin liittyvien tietojen antamisessa. Hallituksen esitys perustui laajempaan

kansallisen kokonaisinfrastruktuurin kehittämishankkeeseen, joka kuului ICT2015-työryhmän valmistelulistalle. Työryhmän loppuraportti julkaistiin vuonna 2013 ja tulorekisteri nousi työryhmän keskeiseksi ja kiireellisemmäksi toteutettavaksi ehdotukseksi. Tulorekisteriuudistuksen oli tarkoitus luoda järjestelmä, jossa tietojen ilmoittaminen yhteen rekisteriin useiden tiedon käyttäjien saataville mahdollistaisi huomattavien aikasäästöjen kertymisen palkkahallinnossa. Tulorekisteri välittäisi tulonsaajakohtaiset tiedot tiedonsaantioikeuksien mukaisesti tietojen käyttäjille eli sidosryhmät vastaanottavat jatkossakin samat tiedot, mutta keskitetysti sekä reaaliaikaisesti. (HE 134/2017 vp.)

Alusta asti tiedettiin, että tulorekisterin tietosisältö tulisi olemaan laaja. Sisällön tuli mahdollistaa kaikkien suunniteltujen tiedon käyttäjien tarvitsemat tiedot. Tietojen ilmoittamisen yhdenmukaistamiseksi tulorekisteriin luotiin yli 100 tulolajia ja tuloista tehtävien vähennysten ilmoittamista varten noin 20 lajia. Tulolajit ovat kolminumeroisia koodiarvoja, jotka vastaavat palkkahallinnossa käytettyjä vastaavanlaisia palkkalajeja. Tulolajit on jaettu neljään sarjaan riippuen siitä, millälaisia ansioita, etuuksia, vähennyksiä tai muita pakollisia tietoja ne käsittelevät. Tulolajien tulee vastata todellista maksutilannetta, eivätkä tulorekisteriin ilmoitetut tulolajit voi olla ristiriidassa palkanlaskentaohjelman palkkalajeihin. 200-sarjan tulolajeilla ilmoitetaan rahapalkat eriteltynä, 300-sarjan tulolajit ovat erikseen ilmoitettu pakollisia tietoja ja 400-sarjan tulolajit koskevat ansioista tehtyjä vähennyksiä. Jos poikkeustapauksissa rahapalkka halutaan ilmoittaa yhteissummmana, voidaan tällöin käyttää 100-sarjan tulolajeja. Tulorekisteriin tulolajin koodiarvon lisäksi ilmoitetaan suorituksen määrä maksupäivän mukaisesti. (Tulorekisteri 2021b.)

Kansallisen tulorekisterin perustamishanke sai alkunsa vuonna 2014, kun valtiovarainministeriö lähetti pyynnön sidosryhmille nimetä henkilöt ohjausryhmään ja alatyöryhmiin (Reuter-Laakso 2021). Perustamishankkeen tavoitteena oli tulorekisterin toiminnallisen kokonaisuuden suunnittelu, määrittely ja toteutus. Alusta alkaen hanke on ollut tiiviisti valtiovarainministeriön ja Verohallinnon yhteistyössä toteutettu. Tulorekisterihanke oli alkujaan valtiovarainministeriön vetämä projekti. Hankkeen toimikausi oli 1.11.2014 – 31.12.2019.

Hanke oli vaiheistettu välietappeihin: (HE 134/2017 vp.)

- hankkeen järjestäytyminen 11–12/2014
- rekisterin ja sen hallinnon vaatimusmäärittely sekä hankinnan valmistelu 1/2015–2/2016
- hankintaprosessi 12/2015–6/2016
- rekisterin määrittely, suunnittelu, toteutus ja testaus 8/2016–12/2018
- rekisterin I käyttöönotto 1.1.2019
- rekisterin II käyttöönotto 1.1.2020 (siirtyi 1.1.2021)

Työryhmässä oli aluksi vain muutama henkilö, mutta ryhmä kasvoi projektin edetessä sitä mukaan, kun osaamista tarvittiin taloudesta-, teknologiasta- ja muilta erityisosaamisalueilta. Työryhmässä henkilöillä oli omat vastualueet. Osa vastasi tiedottamisesta ja yhteistyöstä sidosryhmien kanssa ja osa keskittyi tulorekisterin tekniseen toteuttamiseen. Vuoteen 2016 mennessä työryhmä oli kasvanut noin 15 henkilön muodostamaksi kokonaisuudeksi. Sidosryhmät olivat myös mukana hankkeessa alusta alkaen asiantuntija- ja kehitysapuna. (Reuter-Laakso 2021.)

Valtiovarainministeriö vastasi ensimmäisten kahden vaiheen toteuttamisesta sekä hankkeen ohjauksesta ja sidosryhmäyhteistyötä koko hankkeen ajan. Lisäksi ministeriö vastasi tarvittavien lainsäädäntömuutosten valmistelusta, sillä isojen tietojenhallintamuutosten takia aikaisempia lakeja oli tarve muuttaa. Rekisterin ja sen hallinnoinnin vaatimusmäärittelyn sekä hankinnan valmistelun toimikauden päättyessä 29.2.2016 hanke organisoitiin uudelleen ja Verohallinto otti vastuun rekisterin teknisestä toteutuksesta hankkeen kolmannesta vaiheesta eteenpäin. Täysin uuden viranomaisen perustamista tulorekisteriä varten ei pidetty tarkoituksenmukaisena. Verohallinnon rooli tulotietoja laajasti keräävänä valtakunnallisena rekisterinpitäjänä sopi hyvin tarkoitukseen. Se soveltoi alusta alkaen tulorekisterijärjestelmän tekniseksi ylläpitäjäksi ja tulorekisteristä vastaava yksikkö, Tulorekisteriyksikkö, perustettiin Verohallinnon yhteyteen. Yksikön tehtävänä on vastata rekisterinpitäjän tehtävistä ja velvoitteista sekä tulotietojärjestelmän toimivuudesta ja tietoturvasta yhdessä Verohallinnon

kanssa. Suoritusten maksajat vastaisivat tulorekisteriin talletettavaksi antamiensa tietojen oikeellisuudesta sekä tietojen oikaisemisesta ilman aiheetonta viivytystä olematta rekisterinpitäjiä. (Reuter-Laakso 2021.)

### 3.2 Taustaa tulorekisteristä

Nimi tulorekisteri päätettiin Valtiovarainministeriössä, mutta alkuun nimivaihtoehtoja oli muitakin. Tulorekisterin alkio syntyi vuonna 2010, kun Real Time Economy:n FIA-hankkeessa aloitettiin Palkkakoodisto-määrittely. Tämän hankkeen tavoitteena oli jo vuonna 2010 yksinkertaistaa ja yhtenäistää palkkatietoportointia. Tällöin työnantajavelvoitteisiin laskettavien hallinnollisten kustannusten arviottiin olevan noin viisi miljardia euroa vuodessa, joista suurin osa muodostui palkkahallinnosta ja sen raportoinnista. Lainsäädännön ja sopimusten puitteissa työnantajat ovat joutuneet vuodessa tekemään keskimäärin 60 säännönmukaista ilmoitusta tai suoritusta maksamistaan palkoista. Tämän taakan helpottamiseksi ja automatisoimiseksi tavoitteet tulivat jo Euroopan Unionin linjauksesta kehittää jäsenvaltioiden taloushallintoa ja sen eri osa-alueita. Tälle hankkeelle seurausta oli Ansiorekisteri-mallinnus, jossa tänä päivänä tunnettua tulorekisteriä jo hahmoteltiin. Tulorekisteristä puhuttiinkin alkujaan nimellä ansiorekisteri. (Reuter-Laakso 2021, Toikka 2011.)

Suomi ei ole ensimmäinen maa, jossa vastaavanlainen rekisteri on olemassa. Myös Norjassa, Tanskassa, Virossa ja Englannissa on toiminnassa rekisteri, josta tulonsaajien ansiot ovat keskitetysti saatavilla. Kun Suomeen muotoiltiin suurta uudistusta, olivat maat, joissa rekisteri oli jo olemassa hyviä esimerkkejä. Nämä maat toimivat konsultteina ja heidän onnistumisensa sekä kompastuskiyensä olivat asioita, jotka auttoivat tulorekisterin luomisessa. Suomi on myös tulorekisterin valmistuttua kertonut muille maille omasta prosessistaan ja auttanut osaltaan heidän julkisten palveluiden kehittämisessä sekä digitalisoinnissa. (Reuter-Laakso 2021.)

Tanskassa tulotilastorekisteriin ilmoitetaan kaikkien yli 15-vuotiaiden verovelvollisten ansiot. Verovelvollisiksi luetaan pääasiassa henkilöt, joilla on ollut pysyvä

osoite Tanskassa koko verovuoden ajan. Rekisteri pitää sisällään tiedon vero-velvollisten bruttotuloista, verotettavista tuloista sekä veroista ja muista vastaavista sivukuluista. Verohelpotettujen ryhmien kuten eläkeläisten ansioista rekisteriin ilmoitetaan henkilöiden lukumäärä sekä keskimääräinen ansioiden summa ikäryhmittäin. Myös Tanskan rekisterissä on käytössä erilaiset tulolajit, joilla ilmoittamista on pyritty yhdenmukaistamaan. Verovelvolliset jaetaan rekisteriin iän, sosioekonomisen ryhmän, bruttotulojen sekä asuinläänien perusteella. Näin rekisteri tarjoaa mahdollisuuden tarkkailla eri kuntien tilannetta erikseen, joka auttaa koko maan tilanteen kuvaamisessa. (Madsen 2021.)

### **3.3 Tulorekisterin käyttöönotto ja palaute**

Tulotietojärjestelmän käyttöönotto oli mullistava tapahtuma niin suoritusten maksajille kuin sidosryhmille. Jo alussa tiedettiin, että käyttöönotto vaatii testauksia tietojen toimittamisen, vastaanottamisen ja tallentamisen suhteen. (HE 134/2017 vp.) Pääsyy tähän oli se, että monien tahojen järjestelmät vaativat muokkauksia, jotta tulorekisteri-ilmoittaminen oli mahdollista. Tulorekisterin ensimmäinen käyttöönotto tapahtui 1.1.2019, kun tulonsaajien palkkatiedot lähetettiin ensimmäisen kerran tulorekisteriin. Käyttöönottoa edeltävänä aikana sidosryhmillä on ollut mahdollisuus testata tulorekisterin toimivuutta. Testauksia tekivät niin tiedon tuottajat kuin käyttäjätkin. Testaus oli myös porrastettua ja se alkoi teknisen rajapinnan testauksilla maaliskuussa 2018. Testauksissa olivat mukana taloushallinnon järjestelmätoimittajat sekä tiedon käyttäjät. Työryhmän puolesta testausta on suositeltu hyödyntämään, mutta laissa tälle ei olla asetettu pakotteita. (Reuter-Laakso 2021.)

Ensimmäisessä käyttöönotossa oli haasteita, koska järjestelmä oli kaikille uusi ja monilla tahoilla oli paljon opeteltavaa tulorekisteri-ilmoittamisen kanssa. Haasteista huolimatta tulorekisterin vastaanotto oli hyvä. Isossa muutoksessa on aina puolesta sekä vastaan puhujia. Tulorekisteriä kehitetään edelleen, vaikkakin hanke on päättynyt. Kehitystyö tapahtuu yhdessä asiakkaista koostuvan yhteistyöverkoston ja asiakasraatien kanssa. Yhteistyöverkostossa ovat mukana muun muassa eri toimialojen nimetyt edustajat. Jos yksittäinen toimija ha-

luaa saada mielipiteensä kuuluviin, on hänellä mahdollisuus hakea vapaaehtoisiksi asiakasraatiin. Raatiin haetaan uusia jäseniä noin kahden vuoden välein. Näiden palautekanavien avulla tiedon toimittajat ja käyttäjät voivat esittää muutostoiveita, kehitysehdotuksia ja antaa palautetta tulorekisterin toiminnasta. (Reuter-Laakso 2021.)

Palautteenanto kannattaa, sillä yhdessä asiakkaiden kanssa tulorekisteriin on rakennettu vastaanottavien ilmoitusten käsittelysäännöt, joiden perusteella varmistetaan, että ilmoitus lähtee eteenpäin virheettömänä. Näin tulorekisteriin ei ehditty toimittaa useita virheellisiä ilmoituksia, joiden takautuvasti korjaaminen olisi huomattavasti työläämpää kuin ensimmäisellä kerralla oikein toimittaminen. Tulorekisterin teknisiä tarkistussääntöjä muun muassa kehitetään vuosittain esiin tulleiden havaintojen, palautteiden ja asiakkaiden kehitysehdotusten avulla. (Reuter-Laakso 2021.)

### **3.4 Palkkahallinto tulorekisterissä**

Jotta tulorekisteristä saatiin palkkahallinnon kanssa yhdessä toimiva kokonaisuus, vaati se työryhmältä perehtymistä palkkahallinnon prosesseihin. Yhteistyössä palkkahallinnon sidosryhmien kanssa selvitettiin, minkälaisia asetuksia rekisteriin tuli asettaa, jotta tietojen ilmoittaminen reaaliaikaisesti oli mahdollista. Ohjelmistotalot olivat isossa roolissa, sillä myös palkanlaskentaohjelmiin tuli tehdä muutoksia eivätkä muokkaukset ainoastaan tulorekisteriin riittäneet. Tulorekisteri-ilmoittaminen tuli integroida suoritusten maksajien järjestelmien sekä tulorekisterin välillä, jotta ilmoittaminen oli mahdollista. (Reuter-Laakso 2021.)

Tulorekisteriin tietojen toimittaminen tapahtuu sähköisesti vuorokaudenajasta riippumatta. Ilmoitustapoja on kolme erilaista. Teknisellä rajapinnalla tarkoitetaan järjestelmien välille rakennettua sähköistä yhteyttä. Rajapinnan kautta palkkatiedot siirtyvät suoraan tulorekisteriin järjestelmissä tehtävissä palkkaajoissa. Tämä on ensisijainen tapa ilmoittaa palkkatietoja, koska se on huomattavasti automaattisempi kuin muut. Teknisiä rajapintoja on kolme erilaista: Reaaliaikainen Web Service-rajapinta, Viivästetty Web Service-rajapinta sekä

SFTP-rajapinta. Reaaliaikainen rajapinta on tarkoitettu tilanteisiin, joissa tulorekisteriin ilmoitetaan kooltaan pieniä ilmoituksia. Ilmoitukset toimitetaan yksi kerrallaan ja ilmoittaja saa tulorekisteristä välittömästi kuittauksen aineiston vastaanottamisesta tai virheellisestä ilmoituksesta. Isompia palkkatietoilmoituksia varten käytetään viivästettyä rajapintaa. Kun aineisto on lähetetty tulorekisteriin, ilmoittaja ei välittömästi saa tietoa aineiston vastaanotosta vaan tulorekisteri vastaa aineiston toimitukseen käsittelypalautteella. Kun tulorekisteri on ehtinyt käsitellä toimitetun aineiston se kuittaa ilmoittajalle aineiston vastaanotosta tai vaihtoehtoisesti ilmoittaa virheellisistä ilmoituksista. Suorituksen maksajan tulee korjata virheellistä ilmoitusta ja lähettää se uudestaan korjatuin tiedoin. Viimeinen tekninen rajapinta SFTP-rajapinta sopii myös suurien ilmoitusmäärien toimittamiseen. WS-rajapintaan tämä eroaa niin, että SFTP-rajapinnan kautta tietojen ilmoittajan tulee muodostaa aineistotiedosto lähetettävistä ilmoituksista, joka toimitetaan tulorekisteriin rajapinnan kautta. Kaikkien teknisten rajapintojen käytön edellytyksenä on se, että järjestelmien välille on rakennettu yhteys ja tulorekisterin varmennepalvelun kautta organisaatio on tunnustettu oikeutetuksi tiedon tuottajaksi tai käyttäjäksi. (Tulorekisteri 2020a.)

Jos suorituksen maksajalla ei ole käytössä teknistä rajapintaa, voi ilmoituksen silti toimittaa sähköisessä asiointipalvelussa tai paperilomakkeella. Sähköisessä asiointipalvelussa tietojen ilmoittaminen on mahdollista täyttämällä verkkolomake tai siirtämällä palkkatieto-tiedosto latauspalveluun. Paperilomakkeita ei ole mahdollista käyttää kuin erityisistä syistä, joita tulorekisterin sivuilla ei ole tarkkaan määritelty. Nämä tavat aiheuttavat enemmän manuaalista lisätyötä sekä hallinnollista taakkaa, joten niiden käyttöä ei suositella. Joskus korjausten tekemiseen ei löydy muuta ratkaisua kuin muutosten tekeminen suoraan tulorekisteriin sähköisen asiointipalvelun kautta, mutta tätä toivotaan käytettävän välttämättömissä tapauksissa. (Tulorekisteri 2020b.)

Asiakaspalvelun tarve on ollut laskussa ensimmäisen kahden vuoden jälkeen eli ilmoittaminen on oletettavasti tullut tutuksi jo suurimalla osalla tulorekisterin käyttäjistä. Myös selvityspyynnöt ja korjaukset ovat vähentyneet käyttöönotosta. Sidosryhmille pidettiin erilaisia tilaisuuksia ja koulutuksia ennen käyttöönottoa sekä sen jälkeen. Lisäksi tulorekisterin nettisivuille kerättiin asiakasohjeita käyttöönottoja seurannutta aikaa varten. (Reuter-Laakso 2021.)

## 4 UUDISTUVA PALKKAHALLINTO

### 4.1 Takautuvat palkankorjaukset

Yksi tulorekisterissä havaittu haaste ovat takautuvat palkankorjaukset eli tilanteet, joissa tulorekisteriin toimitettua ilmoitusta joudutaan korjaamaan lähettämisen jälkeen. Takautuvia palkankorjauksia syntyy, kun työntekijälle on maksettu esimerkiksi aiheetta liian suuri palkka. Suoritusten maksajan tehtävänä on toimittaa ilmoitukset tulorekisteriin ja tarvittaessa korjata ne paikkansapitäviksi. Tulorekisteriin toimitettua aineistoa on mahdollista korjata kahdella tavalla. Yleisempi tapa tietojen korjaamiseen on korvaava menettely. Korvaavan ilmoituksen toimittaminen tulorekisteriin tarkoittaa sitä, että aikaisemmin toimitettua ilmoitusta korjataan virheellisten tietojen osalta, mutta myös oikeat tiedot lähetetään uudelleen. Yhdellä ilmoituksella ilmoitetaan yleensä usean eri henkilön palkkatuloja eli korvaavalla ilmoituksella tulorekisteriin tallentuu samalle maksupäivälle kaikkien ilmoituksen henkilöiden tiedot uudestaan, mutta vain korjausta vaatineiden tietojen summat ovat muuttuneet. Toinen vaihtoehtoinen korjaustapa on aineiston mitätöinti eli poistaminen tulorekisteristä kokonaan. Tätä tapaa ei kuitenkaan suositella käytettäväksi muulloin, kun tilanteissa, joissa korvaan menettelyn käyttäminen ei ole mahdollista. Aineisto on esimerkiksi pakko mitätöidä tilanteissa, joissa palkanmaksukautta tai päivää halutaan korjata. (Tulorekisteri 2020c.)

Korjausten ilmoittaminen tulorekisteriin ei ole aina kovin helppoa ja tässä onnistuminen saattaa viedä huomattavan määrän palkanlaskijan työajasta. Vuorikkinen ja Rahola kommentoivatkin, että vanhaan tapaan verrattuna korjaukset on vaikea toteuttaa ja normaalisti rutiininomaisiin korjauksiin joudutaan käyttämään huomattava määrä enemmän aikaa. (Vuorikkinen & Rohola 2020.) Takautuvilla palkankorjauksilla tarkoitetaan yleensä liikamaksua ja siitä seuraavaa palkan takaisinperintää. Palkankorjausten yhdenmukaista käsittelyä varten on otettu käyttöön uusi käsite perusteeton etu. Käsitteellä tarkoitetaan tilannetta, jossa tulonsaajalle maksetaan ansioita väärin perustein. Perusteeton etu -tieto tulee toimittaa tulorekisteriin käytännössä heti, kun suorituksen maksaja on virheen huomannut. Liikamaksuja on mahdollista käsitellä kahdella tavalla. Korjauksen

kannalta helpompi tapa on katsoa liikamaksu ennakkopalkaksi, joka vähennetään tulonsaajalta seuraavassa palkanmaksussa. Tällöin korjauksesta ei tarvitse ilmoittaa tulorekisteriin perusteeton etu -tietoa, koska liikamaksu huomioidaan seuraavassa maksettavassa palkassa ja ilmoitetaan myös tulorekisteriin pienentyneen bruttomäärän mukaisesti. (Tulorekisteri 2020d.)

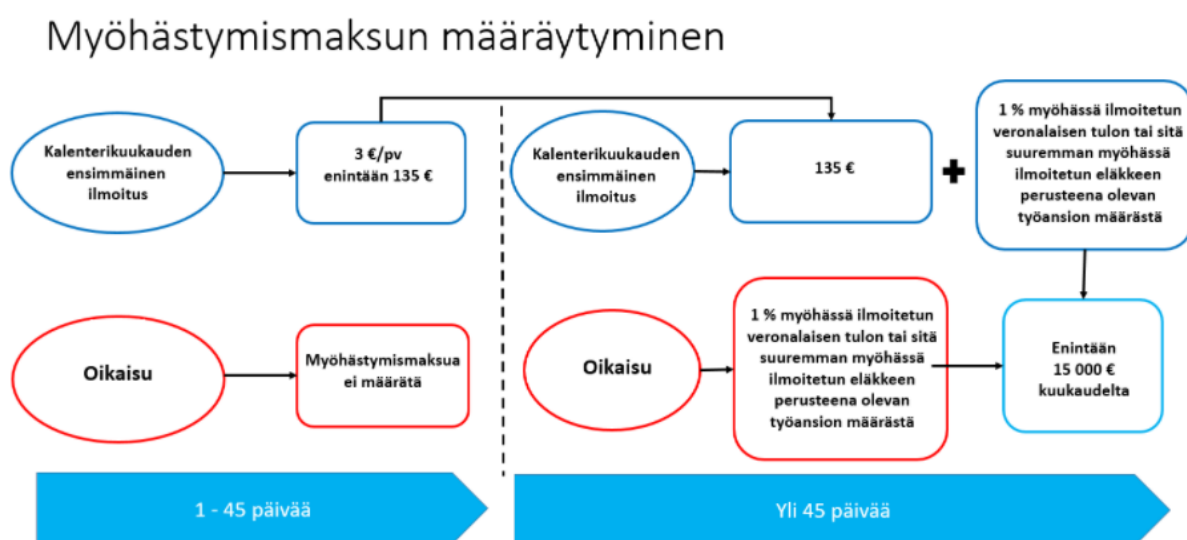
Jos liikamaksun kuittaaminen seuraavasta palkasta ei ole mahdollista, yleensä tässä vaiheessa liikamaksusta toimitetaan työntekijälle lasku ja tulorekisteriin täytyy ilmoittaa tieto perusteettomasta edusta. Takaisinperinnän ilmoittaminen tulorekisteriin edellyttää sitä, että myös perusteeton etu on ilmoitettu. Tuloja ei ole mahdollista ilmoittaa takaisinperityiksi ilman, että ensin liikamaksu on ilmoitettu perusteettomaksi eduksi. Perusteeton etu ilmoitetaan korvaavalla ilmoituksella ja kokonaan uudella ilmoituksella. (Tulorekisteri 2020d.)

## **4.2 Uudet määräajat ja aikataulut**

Aikaisempaan palkkakauden aikataulutukseen tulorekisterin saapuminen vaikutti paljon. Etenkin tilitoimistoissa, joissa palkka-aineistot piti aikaisemminkin toimittaa asiakkaalle pikaisesti kuun vaihteessa, oli jatkossa ehdittävä toimittaa myös tulorekisteriin sen vaatimat tiedot. Ansiotulotietojen lisäksi palkanlaskennasta tulorekisteriin siirtyvät yksilöinti- ja tunnistetiedot, työsuhteen tiedot ja muun muassa vakuuttamistiedot. Tulonsaajasta ilmoitettavat tiedot jaetaan pakollisiin ja vapaasti ilmoitettaviin tietoihin. Pakollisia tietoja ovat Verohallinnon, työeläkelaitosten, Työllisyysrahaston ja työtaturmavakuutusyhtiöiden keräämät tiedot, jotka ennen tulorekisteriä ilmoitettiin vuosi-ilmoituksella. Ilmoitukset tulee toimittaa tulorekisteriin vähintään yhteissummuna (1. ilmoitustapa), mutta suosituksena on, että rahapalkat ilmoitetaan eritellysti eli ilmoituksella on eriteltyinä vähennykset ja muut palkanosat. (2. ilmoitustapa) Suorituksen maksajan on pakollisten tietojen lisäksi mahdollista ilmoittaa tulorekisteriin täydentäviä tietoja eli esimerkiksi poissalotietoja. Näitä tietoja hyödyntää esimerkiksi Kansaneläkelaitos. Pakollisiin tulorekisteriin ilmoitettaviin ilmoituksiin kuuluvat muun muassa palkkatietoilmoitukset ja erillisilmoitukset. (Tulorekisteri 2020e.) Vuodesta 2021 alkaen suoritusten maksajat ovat velvollisia maksamaan sanktioita myöhästyneistä ilmoituksista. Palkkatietoilmoitus muodostetaan jokaisesta

palkka-ajosta ja se sisältää kaikkien palkansaajien palkanmaksutiedot. Nämä tiedot tulee toimittaa tulorekisteriin viimeistään viidentenä maksupäivän jälkeisenä kalenteripäivänä. Erillisilmoitus tulee toimittaa tulorekisteriin viimeistään seuraavan kuukauden viides kalenteripäivä. Myöhästymismaksuja ei ole kytketty kyseisiin määräaikoihin vaan Verohallinto määrää sanktion, jos pakollisena ilmoitettavat tiedot ovat vielä kuun kahdeksas kalenteripäivä ilmoittamatta tulorekisteriin. (Tulorekisteri 2020f.)

Myöhästymismaksun suuruus määräytyy päiväkohtaisen sekä prosenttiperusteisen osan perusteella (kuva 2). Päiväkohtaisen myöhästymismaksun suuruus on kolme euroa ja se lankeaa jokaiselle myöhästymispäivälle, kunnes ilmoitus tulorekisteriin on tehty. Ylärajana on kuitenkin 45 päivää eli päiväkohtainen sanktio voi olla korkeintaan 135 euroa. Suorituksen suuruus ei vaikuta myöhästymismaksun määrään. Jos ilmoitusta ei saada tehtyä 45 päivän sisällä, myöhästymismaksua aletaan periä prosenttiperusteisen osan mukaisesti. Tällöin päiväkohtaiseen osaan lisätään yksi prosentti myöhässä olleen ilmoituksen veronalaisen suorituksen määrästä. Tällöin myöhästymismaksun suuruus on 135 € lisättyä yksi prosentti suorituksen suuruudesta. Poikkeustapauksissa myöhästymismaksu voidaan jättää myös perimättä. Jos tulonsaajan ansiotulot eivät oikaisun jälkeen muutu suuremmiksi ei sanktiota myöskään peritä. (Tulorekisteri 2020f.)



KUVA 2 Myöhästymismaksun määräytyminen (Tulorekisteri 2020f)

### 4.3 Tietojen täsmäyttäminen tulorekisteriin

Palkanlaskennassa on tärkeää, että eteenpäin ilmoitetut tiedot on mahdollista täsmäyttää myös kuun ja vuoden päättyessä palkanlaskentaohjelmaan. Tämä vaatii sen, että tulorekisteristä on mahdollista tulostaa ulos yhteenvetoja sinne ilmoitetuista palkkatietoilmoituksista ja täsmäyttää näitä omaan järjestelmään. Asiantuntijat pohtivat tulorekisterin tultua kuumeisesti, minkälaisilla työkaluilla täsmäytystä olisi helpointa toteuttaa. Tälläkin hetkellä tapoja on varmaankin yhtä paljon kuin ohjelmistotaloja tai tilitoimistoja. Tavat täsmäyttää ovat myös muuttuneet paljon ensimmäisen kahden vuoden aikana, kun tulorekisteri on tullut tutummaksi ja on keksitty nopeampia tapoja varmistua siitä, että tiedot ovat sentilleen paikkansa pitävät. (Vuorikkinen & Rohola 2020.)

Tulorekisteristä on mahdollista tilata koosteita toimitetuista ilmoituksista. Erilaisien tilattavien raporttien ja aineistojen avulla suoritusten maksajien on mahdollista täsmäyttää tulorekisteriin annettuja tietoja omiin järjestelmiinsä. Tilattaviin raportteihin on koottu tiedot kaikista eri ilmoituskanavista toimitetuista tiedoista. Samalle raportille nousevat siis teknisen rajapinnan sekä sähköisen asiointipalvelun kautta toimitetut ilmoitukset. Raporttien tilaaminen on myös mahdollista useassa eri kanavassa, mutta kaikkien raporttien ja aineistojen tilaaminen ei ole mahdollista jokaisessa kanavassa. Teknisen rajapinnan ja latauspalvelun kautta suurin osa tilattavista raporteista on saatavilla. Sähköisessä asiointipalvelussa muutaman aineiston tilaaminen ei ole mahdollista toisin kuin edeltäneissä kanavissa. Raportti 600 Maksajan palkkatietojen yhteenveto -raportti on tilattavissa kaikista yllä mainituista kanavista ja se tuo kaikkien palkkatieto- sekä erillisilmoitusten summatiedot vapaasti valittavalta ajanjaksolta kootusti yhdelle tiedostolle, josta omaan järjestelmään täsmäyttäminen on mahdollista. (Tulorekisteri 2021c.)

Raporttien tilaamisen edellytys on valtuutus yrityksen puolesta tai toimielinrooli, joka esimerkiksi kaupparekisteriin tai yritys- ja yhteisötietojärjestelmään (YTJ) voidaan antaa. Oikeudet omaava henkilö pääsee tarkastelemaan yrityksen palkkatietoja pienen viiveen jälkeen. (Tulorekisteri 2020g.)

#### 4.4 Kansainvälisten tietojen ilmoittaminen

Viranomaiset hyödyntävät tulorekisteriä tiedon tarjoajana. Kun työnantajat ja muut suoritusten maksajat ilmoittavat ansiotuloja tulorekisteriin, välillä vastaan tulee myös kansainvälisiä tilanteita. Näissä tilanteissa työntekijä voi esimerkiksi asua ulkomailla, mutta työskennellä ja olla vakuutettu Suomessa. Suorituksen maksajalla on velvollisuus ilmoittaa tiedot tulorekisteriin siltä osin, kun joku tulorekisteriä käyttävä viranomaisiin niitä tarvitsee. (Tulorekisteri 2020h.) Suomessa vakuutetun tulonsaajan tietoja esimerkiksi tarvitsevat työeläkelaitokset ja muut sosiaalivakuuttajat. Jos työntekijä on sairausvakuutuslain mukaan vakuutettu Suomessa, työnantajan on maksettava Verohallinnolle työnantajan sairausvakuutusmaksu. (Verohallinto 2020a.)

Suomessa tulonsaajat jaetaan yleisesti ja rajoitetusti verovelvollisiin. Yleisesti verovelvolliset tulonsaajat maksavat Suomeen veroja Suomessa sekä ulkomailla ansaituista tuloista. Rajoitetusti verovelvolliset ainoastaan Suomesta tienatuista ansioista. Yleisesti verovelvollisiksi lasketaan työntekijät, jotka asuvat Suomessa eli heillä on varsinainen koti ja asunto Suomessa. Verovelvollisuuden määrittämiseen sovelletaan kuuden kuukauden sääntöä. Työntekijä, jonka oleskelu Suomessa on jatkuvaa ja voidaan katsoa yksijaksoiseksi kuuden kuukauden ajan, lasketaan myös yleisesti verovelvolliseksi. Kuuden kuukauden aika ei ole sidottu kalenterivuoteen. Työntekijät, joita ei lasketa yleisesti verovelvollisiksi eli he eivät täytä tuloverolain määrittämiä tunnusmerkkejä ovat rajoitetusti verovelvollisia eli heidän täytyy maksaa veroa Suomessa tekemästä työstä. Rajoitetusti verovelvoitettujen tulonsaajien tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin samoilla tulolajeilla kuin yleisesti verovelvoitettujen. Heidän tietoihinsa on vain lisätty tieto rajoitetusta verovelvollisuudesta. (Verohallinto 2020b.)

Verovelvollisuus on palkkatietoilmoituksessa pakollinen ilmoitettava tieto. Muut tulonsaajan kansainväliseen tilanteeseen liittyvät tiedot on mahdollista toimittaa tulorekisteriin täydennettävänä tietoina, joka ei ollut suorituksen maksajalle pakollinen tehdä. Jos suorituksen maksaja toimittaa myös täydennettävät tiedot pakollisten yhteydessä, vähentää tämä jälkikäteen tehtäviä selvityksiä. Täyden-

nettävien tietojen ilmoittaminen voi aiheuttaa suorituksen maksajalle kyselyitä tiedon käyttäjiltä myöhemmin. (Tulorekisteri 2020h.) Yksi täydennettävistä tiedoista on tieto, minkä maan sosiaaliturvalainsäädäntöä tulonsaajaan sovelletaan eli mihin maahan sosiaalivakuutusmaksut maksetaan. Tulonsaaja voi A1-todistuksella (kuva 3) todistaa, missä maassa on vakuutettuna. Jos suorituksen maksajalle ei ole toimitettu todistusta, maksetaan sosiaalivakuutusmaksut automaattisesti työskentelymaahan. Jos työntekijä ei ole vakuutettu Suomessa, ei tietoa tarvitse toimittaa pakollisesti tulorekisteriin. Mutta koska vakuuttajat eivät näe tietoa tulorekisteristä, heidän täytyy mahdollisesti selvittää suoraan suorituksen maksajalta, onko tulonsaaja toimittanut A1-todistuksen ja oikeutettu olla maksamatta vakuutusmaksuja Suomeen. (Eläketurvakeskus 2021.)

The image shows a form for an A1 certificate. At the top left is the letter 'A1' and the European Union flag. To the right, it says 'Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittaminen' and 'Todistus sovellettavasta sosiaaliturvalainsäädännöstä'. The main section is titled '3. ASEMA, JOSSA TYÖSKENTELET' and contains a list of 12 checkboxes for different employment statuses in one or more countries.

3. ASEMA, JOSSA TYÖSKENTELET	
<input type="checkbox"/> 3.1 Lähetetty työntekijä	<input type="checkbox"/> 3.2 Työntekijä kahdessa tai useammassa valtiossa
<input type="checkbox"/> 3.3 Lähetetty itsenäinen ammatinharjoittaja	<input type="checkbox"/> 3.4 Itsenäinen ammatinharjoittaja kahdessa tai useammassa valtiossa
<input type="checkbox"/> 3.5 Virkamies	<input type="checkbox"/> 3.6 Sopimussuhteinen toimihenkilö
<input type="checkbox"/> 3.7 Merenkulkija	<input type="checkbox"/> 3.8 Palkattu työntekijä ja itsenäinen ammatinharjoittaja eri valtioissa
<input type="checkbox"/> 3.9 Virkamies yhdessä valtiossa ja palkattu työntekijä / itsenäinen ammatinharjoittaja yhdessä tai useammassa valtiossa	<input type="checkbox"/> 3.10 Ohjaamo- tai matkustamomiehistön jäsen
<input type="checkbox"/> 3.11 Poikkeus	<input type="checkbox"/> 3.12 Palkattu työntekijä/itsenäinen ammatinharjoittaja 2.1 kohdassa tarkoitettussa valtiossa

KUVA 3 A1-todistus (Eläketurvakeskus 2021)

Ongelmana ilmoittamisessa oli alkuun se, että kansainvälisiä tilanteita on hyvin erilaisia. Järjestelmientuottajien oli alkuun siis mahdotonta huomioida kaikkia eri tilanteita, jotka voisivat vaikeuttaa tietojen ilmoittamista suoraan tulorekisteriin teknisen rajapinnan kautta. Täydennettäviä tietoja ei alkuun saatu toimitettua tulorekisteriin, koska aineiston toimitukset päättyivät virheeseen. (Vuorikkinen & Rohola 2020.)

## 5 OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

### 5.1 Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen työelämässä

Suomen kansantalous on kasvanut hitaasti koko 2010-luvulla. Talouskasvu on nostanut osaavan työvoiman saatavuuden yleiseksi ongelmaksi. Jatkuva oppiminen on noussut tärkeäksi kehitettäväksi kohteeksi, jotta tulevaisuudessakin työmarkkinoiden tarjonta vastaisi työnantajien kysyntää. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa raportissa tarkasteltiin vuoden 2019 työvoiman saatavuutta juuri ennen koronapandemiaa. Jo tällöin tutkimuksissa kävivät ilmi laajat rekrytointiongelmat, sillä 44 prosenttia työvoimaa hakeneista koki ongelmia rekrytoinnissa. Ongelmat ovat moninaisia eivätkä kaikki johdu suoraan työnhakijoiden osaamisen puutteesta, mutta ministeriön tärkeänä tavoitteena on toteuttaa laaja koulutus- sekä osaamisrakenteen muutos lähitulevaisuudessa. Jatkuvan oppimisen uudistuksella onkin tarkoitus kehittää työikäisten henkilöiden mahdollisuuksia parantaa omaa osaamistaan sekä näin varmistaa myös työvoiman saatavuus muuttuvilla työmarkkinoilla tulevaisuudessa. (Nousiainen 2020, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

#### 5.1.1 Jatkuvan oppimisen uudistus

Samat säännöt eivät päde enää työmarkkinoilla. Ennen valmistuttiin ammattiin ja tällä osaamisella pärjättiin koko työuran loppuun saakka. Teknologiakehitys ja muutenkin muuttuva maailma muuttavat myös työelämää sekä sen osaamistarpeita vauhdilla. Lisäkoulutukset työuran aikana ja uudelleen kouluttautuminen ovatkin lisääntyneet Suomessa viime vuosien aikana. Jatkuvan oppimisen uudistuksella halutaankin varmistaa, että jokaisella työikäisellä on mahdollisuus osaamisensa kehittämiseen ja näin työmarkkinoilla haluttuna pysymiseen. Uudistuksella toivotaan olevan muutoksia työttömien opiskelumahdollisuuksien kehittämiseen ja mahdolliseen työelämään pääsyyn. Uudistuksessa tarkastellaan etuusjärjestelmää aliedustettujen ryhmien näkökulmasta ja toivotaan esimerkiksi opintotuen kehittämisellä olevan kannustava vaikutus työttömien uudelleen- ja jatkokouluttautumiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Uudistuksen tavoitteena on tehdä työikäisten ihmisten oppimisesta jatkuvaa, mutta myös samalla rajatonta. Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa oppimisesta tapahtuisi koulutusjärjestelmän ulkopuolella muun muassa työpaikalla, harrastuksissa sekä vapaa-ajalla. Jotta oppiminen ei pysähtyisi tutkintoon, vaatii se paljon työtä koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön parantamiseksi. Yhteistyötä voitaisiin harjoittaa esimerkiksi koulutuskeskusten tarjoamalla koulutuksilla työikäiselle väestölle. Joustavat ja lyhytkestoiset koulutukset vastaavat tällä hetkellä työelämän tarpeita ja niiden avulla henkilökunnan osaamista voitaisiin kehittää ennakoivasti. Yhteistyön parantamisen lisäksi uudistuksessa mainittiin työpaikkojen rooli osaamisen tunnistamisessa ja näkyviin laittamisessa. Työnantajien tulisi tiukemmin sitoa osaaminen osaksi toimintansa strategiaa ja pyrkiä kehittämään sitä siinä, missä muitakin osa-alueita. Myös ammattiliittojen vastuuta jäsenien tukemisessa muutoksen läpi on kuvailtu merkittäväksi rooliksi uudistuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

### **5.1.2 Työntekijän rooli osaamisen kehittämisessä**

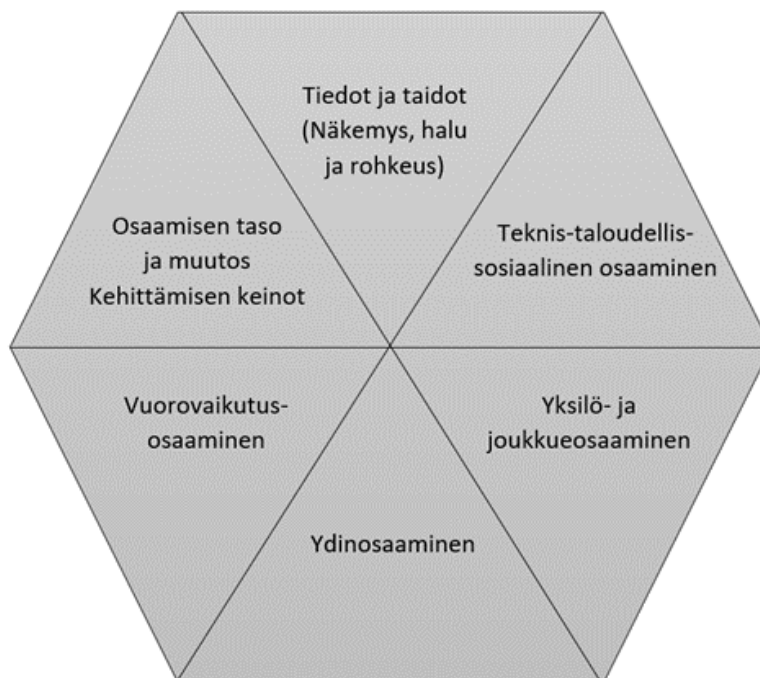
Työntekijän on itse kannettava vastuu oman osaamisen kehittämisestä ja ajan tasalla pitämisestä. Jatkossa uuden tiedon sisäistämisen ja työssä soveltamisen taito on huomattavasti tärkeämpi hyvän työntekijän tunnuspiirre kuin ennen. Uusi teknologia tuo entistä nopeammin uusia tapoja tehdä töitä ja uusien tapojen sisäistäminen on pakollinen taito, jos haluaa pysyä muutoksessa mukana. Internet on tuonut tiedon jokaisen ulottuville. Tieto, jota kaipaa, löytyy lähes poikkeuksetta internettiin julkaistuista kirjoista, tutkimusraporteista tai opetusvideoista. Tähän informaatiotulvaan käsiksi pääseminen vaatii ainoastaan tiedonhakutaitoja, jotka ovat myös opeteltavissa olevaa osaamista. Tiedon määrän kasvaessa kumulatiivisesti voidaan sanoa, että elämme tällä hetkellä tietoyhteiskunnassa. Suurin osa työntekijöistä onkin tietotyöläisiä eli heidän työtehtäviinsä kuuluu tiedon vastaanottaminen, käsittely, varastointi sekä jakaminen. Tiedon hallinta onkin tänä päivänä yksi keskeisimmistä taitolajeista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. (Ojala 2018, 21–22.)

Työntekijöiden tulisi itsenäisesti miettiä tulevaisuutta sekä sen tuomia haasteita. Jos työntekijälle annetaan mahdollisuus pohtia oman työnsä mahdollisia tulevaisuuden muutoksia, pystyy hän asiantuntijana hakemaan tietoa, josta voi olla hyötyä muuttuvassa tilanteessa. Tällaista ennakoivaa toimintaa ja tiedon halua moni työnantaja etsiikin työntekijöistään. (Ojala 2018, 21–22.)

## 5.2 Osaamisen osatekijät

### Tiedot ja taidot (näkemys, halu ja rohkeus)

Useasti, kun puhutaan osaamisesta, ajatellaan sen suoraan tarkoittavan yksilön tietämystä ja taitoja. Vaikka nämä ovatkin osaamisen perusta, on se käsitteenä paljon moniosaisempi. Kamensky (2015, 159) on jakanut osaamisen kuuteen eri näkökulmaan, joiden perusteella kokonaisosaamista voidaan arvioida: tiedot ja taidot, sekä näiden ohella näkemys, halu ja rohkeus, teknis-taloudellis-sosiaalinen osaaminen, yksilö- ja joukkueosaaminen, ydinosaaminen, vuorovaikutusosaaminen sekä osaamisen tasot ja kehitys.



KUVA 3 Osaamisen osatekijät (Kamensky 2015, 159)

Monimutkaistuvassa maailmassa osaamisen määrittäminen pelkästään tiedolla ja taidoilla on liian suppea ajatustapa. Työelämässä työntekijöiltä vaaditaan riittävä näkemys menneestä ja tulevasta. Yhä enemmän työhön etsitään valmiita työntekijöitä, jotka osaavat muodostaa nopeasti kokonaiskuvia koko organisaatiosta ja osaavat ennustaa myös tulevaisuudessa tapahtuvia muutoksia. Ojala kuvasi tulevaisuuden ”unelma” työntekijää luonteenpiirteiltään tiedon hakuseksi ongelmanratkaisijaksi eikä niinkään korkeakoulutetuksi analyytikoksi. Nämä henkilöt vastaavat paremmin työnantajien tarpeisiin, sillä heillä on näkemystä löytää tietoa sekä kehittää omaa osaamistaan organisaation tarpeiden mukaisesti. (Kamensky 2015, 160–163, Ojala 2018, 22–23.)

Halusta oppia ja kehittää osaamistaan Kamensky käyttää esimerkkinä Maslowin tarvehierarkiateoriaa, jossa ihmisen tarpeet on jaettu viiteen osa-alueeseen: 1) fyysiset tarpeet, 2) turvallisuustarpeet, 3) sosiaaliset tarpeet, 4) arvostuksen tarpeet, 5) itsensä toteuttamisen tarpeet. Motivaatio on paljon henkilöstä itsestään kiinni ja sen säilyttämiseksi viiden elementin pitäisi olla myös työssä turvattu. Perusarvot kuten turvallisuus ovatkin hyvinvointivaltioissa lähtökohtaisesti hyvin turvattu, joten henkilön motivaatioon menestyä työssään pyritään vaikuttamaan hyvien työsuhte-etujen ja muiden työtyytyväisyyteen vaikuttavien elementtien avulla. Toisena motivaatioon merkittävistä vaikuttavana elementtinä pidetään tarvehierarkiateoria viimeistä kohtaa eli itsensä toteuttamisen tarvetta. On tärkeää, että yksilö kokee voivansa toteuttaa itseään toiminnallaan ja työn kokeminen merkitykselliseksi on tälle edellytys. Minäpystyvyyttä eli uskoa siihen, että pystyy toteuttamaan ja suunnittelemaan tehtävänsä tavoitteiden mukaisesti tukee tunnustus, kannusteet, ihmisten tuki sekä selkeät tavoitteet. Voidaankin sanoa, että nykyajan organisaatiossa yksilö tarvitsee hyvin erilaista huomiota ja arvostusta kuin aikaisemmin. (Kamensky 2015, 164–165.)

Osaamisen peruspohjan Kamensky päättää rohkeuteen. Vaikka yksilöllä olisikin käsissään kaikki tieto, taito, näkemys ja halu, monesti tarvitaan myös rohkeutta. Hyvä osaaminen jääkin kiinni rohkeuden puutteesta. Huono itseluottamus on useimmiten syynä osaamisen tunnistamatta jäämiseen. Jos epäröi liikaa ja ei uskalla tehdä päätöksiä organisaatiossa tai elämässä, voi moni tavoite jäädä saavuttamatta ja hyvä potentiaali käyttämättä. (Kamensky 2015, 159–169.)

### **Teknis-taloudellis-sosiaalinen osaaminen**

Teknis-taloudellis-sosiaalisella osaamisella tarkoitetaan kykyä hahmottaa kaikkien näiden asiantuntijuutta vaativien osa-alueiden kokonaisuus. Yrityksessä ovat edustettuna kaikki nämä alueet ja monesti yksilöiden heikkous on olla huomioimatta kaikkia kerralla työskennellessä sekä päätöksiä tehtäessä. Jotta yksilö pystyy muodostamaan asioista kokonaisvaltaisen näkemyksen, täytyy hänen tiedostaa tämä kolmiyhteys. Monesti yksilöt painottavat osa-alueita, jonka parissa itse työskentelevät. Kamensky käyttääkin esimerkkeinä insinöörejä ja taloushallinnon ammattilaisia. Insinöörit painottavat helposti teknologiaa ja talousihmiset taloutta. (Kamensky 2015, 170.)

### **Yksilö- ja joukkueosaaminen**

Yksilö- ja joukkueosaamisella tarkoitetaan kykyä toimia yksin ja ryhmässä sekä näiden kahden välisen vuorovaikutuksen ymmärtämistä. Yksilön osaaminen on keskeisessä asemassa, kun mietitään esimerkiksi osaavaa henkilökuntaa. Yhdessä työskennellessä jokainen tuo oman panoksensa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhdessä työskentelyyn kykenemätön ryhmä ei pääsee samoihin tavoitteisiin kuin ryhmä, jossa osaaminen on heikompaa, mutta ryhmätyöskentelytaidot ovat kunnossa. Joukkueosaamisen pääpilareit ovat sitoutuminen, luottamus ja itseluottamus. Kun tekee itse parhaansa ja luottaa siihen, että muutkin ovat sitoutuneet yhteiseen tavoitteeseen, saadaan esimerkiksi henkilökunnasta kaikki mahdollinen hyöty irti. (Kamensky 2015, 175–177.)

Scarnati (2001) kuvailee ryhmätyöskentelyä yhteistoiminnalliseksi prosessiksi, jossa tavalliset ihmiset voivat yhdessä saavuttaa erikoislaatuisia tuloksia. Menestyksekkääseen ryhmätyöskentelyyn vaikuttaa usea eri asia. Scarnati painottaa myös Kamenskyn kaltaisesti ryhmän jäsenien sitoutumisen ja keskinäisen luottamuksen tärkeyttä. Ihmiset pitävät kanssakäymisestä muiden henkilöiden kanssa, joilla on vastaavanlaiset mielenkiinnonkohteet ja päämäärät. Ryhmä, jolla on yhteinen tavoite, pääsee todennäköisesti parempiin tuloksiin kuin ryhmä, jolle yhteinen tavoite on epäselvä tai kaikki eivät ole yhtä motivoituneita saavuttamaan näitä tavoitteita.

Toiseksi Scarnati painotti ryhmän keskinäisiä suhteita. Jäsenien on tärkeä ymmärtää, että ryhmätyöskentelyssä ei ole kyse kilpailusta. Työilmapiirin tulee olla rento ja tuomitsematon. Ryhmän jäsenet ovat toisistaan riippuvaisia ja toisen huonompi suorittaminen ei tue ryhmän yhteisiä tavoitteita. Työilmapiirin kehittämisessä avainasemassa ovat jäsenien ihmissuhde- sekä kommunikointitaidot. Ryhmästä löytyy aina erilaisia persoonia ja tapoja työskennellä, mutta harkinnalla ja muiden kunnioituksella työskentely yhteisymmärryksessä on mahdollista. Yhteisymmärryksen kannalta on myös tärkeä kommunikoida avoimesti. Ryhmässä palautteenannon tulisi olla hyväksyttävä asia niin hyvissä kuin huonoissakin hetkissä. Asioista pitäisi pystyä keskustelemaan, jotta muutos parempaan on mahdollinen. Unohtamatta kannustamista ja kehumista tilanteissa, jotka eivät kaipaa kehittämistä. Positiivinen palaute on myös tärkeä osa hyvän työilmapiirin parantamista. (Scarnati 2001.)

### **Ydinosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen**

Ydinosaaminen on uniikkia osaamista, jota on vaikea kopioida muilta organisaatioilta. Se muodostuu vuosien varrella tehdystä työstä ja kokemuksista. Vertauskuvana voidaan pitää puun juuristoa, joka pitää puun pystyssä. Ydinosaamisessa keskitytään organisaation liiketoiminta-alueeseen ja kykyyn menestyä tällä kentällä. Organisaatioilla yleensä on oma erikoistumisalansa. Pitkäjänteisestä osaamisen kehittämisestä omalla erikoistumisalalla synnyttää erityisosaamista eli ydinosaamista. (Kamensky 2015, 183–185.)

Vuorovaikutusosaamisella tarkoitetaan kolmen y:n välisiä vuorovaikutussuhteita: ympäristö, yritys ja yksilö. Vuorovaikutussuhteet syntyvät verkostoista. Myös organisaatioiden sisällä syntyy paljon erilaisia vuorovaikutussuhteita. Verkostoitumisella on paljon hyötyä organisaatiolle. Yksinkertaistettuna verkostot voidaan jakaa perusliiketoimintaverkostoon eli organisaation sidosryhmiin ja asiakkaisiin sekä liiketoimintaa uudistaviin verkostoihin. Näillä tarkoitetaan verkostoja, joiden avulla esimerkiksi tuotekehitystä tai prosessiparannuksia mahdollistetaan. Verkostojen takana toimii kuitenkin lopulta yksilö eli ihminen, jonka vastuulla onnistuneet verkostojen ylläpidot ovat. (Kamensky 2015, 205–206.)

## Osaamisen kehittäminen

Kamenskyn (2015, 190–191) osaamisen osatekijöistä viimeinen keskittyy osaamiseen kehittämiseen. Päävastuu henkilökunnan osaamisesta on esimiehellä ja hallinnolla, mutta kehittämissvastuu koskee koko organisaatiota: työntekijää itseään, esimiehiä, kollegoita, alaisia ja mahdollisesti kehittämissryhmään nimetyjä henkilöitä. Henkilön kannattaa kantaa vastuu omasta osaamisensa kehittämisestä yrityksen eduksi, mutta myös itsekäistä syistä. Positiivisen kehitys on tervetullutta niin organisaatiossa kuin ihmisen henkilökohtaisessa osaamisessa. Tarve kehitykseen on mahdollista ainoastaan, kun kehityskohta tunnistetaan ja tunnustetaan. Kehitystarve syntyy ympäristömuutosten aikaansaannoksena. Monesti puhutaan myös yrityksen sisäisistä kehityskohdista, mutta tällöin kysymys on siitä, että aiemmin tapahtuneihin ympäristömuutoksiin ei ole reagoitu ja ne ovat jääneet yrityksen sisälle ongelmiksi.

Kun puhutaan organisaatiosta, jossa yrityskulttuuri on osaamista ja kehittämistä tukeva, avainasemassa on johto. Heidän tehtävänä on toimia tiennäyttäjinä ja omalla esimerkillään osoittaa organisaation alemmille portaille kuinka korkealle osaamisen kehittäminen on priorisoitu. Elinikäinen oppiminen on organisaation elinehto. Avoimella ja luovalla oppimisella voidaan päästä hyviinkin kehitystuloksiin. Kamensky luetteleekin avaintekijöitä elinikäiselle oppimiselle:

- riskinottokyky
- kuuntelu ja tarkkailu
- rehellinen itsepohdiskelu
- mielipiteiden ja ajastusten kerääminen
- avoimuus uusia ideoita kohtaan.

Avaintekijät keskittyvät rehellisten ja avoimien vuorovaikutussuhteiden ympärille. Niin kuin yksilönkin kohdalla, myös organisaatiossa tulisi tietoisesti kehittää rohkeutta astua epämukavuusalueella ja ottaa toiminnassa riskejä. Oppiminen vaatii myös motivaatiota olla avoin pohdiskelulle ja tehdä töitä vaikeiltakin tuntuvien ideoiden työstämiselle niiden pois sulkemisen sijaan. Organisaation kokonaisvaltainen oppiminen ei siis poikkea paljoakaan yksilön oppimisesta. (Kamensky 2015, 185–191.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA AINEISTO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tasolla toimeksiantajan palkanlaskijoiden tulorekisteriosaaminen on. Tutkimusta varten toteutettiin kyselytutkimus, joka on kokonaisuudessaan nähtävillä liitteessä 2. Tavoitteena oli selvittää, onko työntekijöiden asenteissa tai osaamisessa tulorekisterin suhteen heikkouksia tai puutteita, jotta tulevaisuudessa koulutustarpeita pystyttäisiin toteuttamaan suunnitelmallisemmin. Menetelmänä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Menetelmä sopeutui parhaiten ison ryhmän vastausten tulkitsemiseen ja numeeriseen muotoon laittamiseen. Tuloksista voidaan tämän jälkeen löytää asioiden välisiä suhteita, joiden avulla nykytilanteen kartoittaminen on mahdollista.

Määrälliselle tutkimukselle ominaista on se, että syiden tarkastelu ja ratkaisujen löytäminen jää pintapuoliseksi. Tutkimuksen tavoitteena on löytää lainalaisuuksia eikä ainoastaan asioiden välisiä yhteyksiä. Näin voidaan löytää vastauksia kysymyksiin, kuinka paljon jokin asia vaikuttaa toiseen tai kuinka usein asia ilmenee. Lainalaisuuksien esittämistapoja ovat esimerkiksi keskiarvot ja jakaumat, jotka voidaan numeroista jalostaa sanallisiksi vastauksiksi. Koska määrällisellä tutkimuksella yleensä pyritään rakentamaan, selittämään tai uudistamaan aikaisempia teorioita ja teoreettisia käsitteitä, täytyy tutkimuksessa löytyä säännönmukaisuuksia, jotka selkeästi ylittävät vanhan arkipäiväisen teorian. Määrällisessä tutkimusprosessissa teoreettinen ja konkreettinen käytäntö kohtaavat. Monesti tutkimus aloitetaan käytännön työllä esimerkiksi kyselyn tai havainnoinnin muodossa. Työstä saadun aineiston avulla voidaan siirtyä tutkimuksen teoreettiseen osuuteen, jossa aineistosta sitten jalostetaan analyysejä ja johdetaan säännönmukaisia tuloksia. (Vilka 2007, 19–26.)

Käsitteet ovat merkittävässä roolissa määrällisen tutkimuksen tekemisessä. Tutkimuksessa käytetyt käsitteet voidaan myös jakaa teoreettisiin ja konkreettisiin käsitteisiin. Teoreettiset käsitteet ovat yleisiä käsitteitä, jotka voivat olla käytössä muuallakin kuin tutkittavassa kohteessa. Ne ovat myös laaja-alaisempia käsitteitä, jotka voivat toimia myös uusien teorioiden luomisessa. Esimerkiksi palvelun laatu, terveys ja identiteetti ovat käsitteitä, jotka ovat yleisesti käytössä

ja niiden käyttäminen jatkotutkimuksissakin on mahdollista. Konkreettisilla käsitteillä tarkoitetaan arkisempia käsitteitä, jotka ovat yleensä muodostuneet ihmisten mielipiteistä sekä havainnoista. Määrällisessä tutkimuksessa pyritäänkin luomaan näiden käsitteiden välille yhteyksiä, joiden avulla tutkimusongelmien välillä on mahdollista muodostaa säännönmukaisuuksia. (Vilka 2007, 19–26.)

## 6.1 Aineiston kerääminen

Sähköisen Google Forms -kyselyn linkki jaettiin sähköpostitse toimeksiantajan 32 palkanlaskijalle. Vastausaikaa kyselylle annettiin yksi viikko. Sähköisen lomakkeen käyttäminen vastausten keräämiseen mahdollisti vastausmäärän seuraamisen reaaliaikaisesti. Kyselylomakkeella käytettiin monipuolisesti erilaisia kysymystyyppejä, jotta kysely ei tuntunut vastaajista puuduttavalta. Monivalintakysymyksiä oli kyselyssä reilusti. Kysymystyyppinä tämä on myös vastaajalle selkeä vaihtoehto, sillä vastausvaihtoehdot on valmiiksi määritetty. Lisäksi kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joilla pyrittiin saamaan vastaajilta spontaaneja mielipiteitä. Avoimet kysymykset tuovat kyselyyn myös erilaista syvyyttä kuin pelkästään monivalinnat (Vilka 2007, 67–68).

Kysely jakaantui neljään osioon. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin perustietoja kyselyyn vastanneista palkanlaskijoista. Tällä osiolla pyrittiin muodostamaan kokonaiskuva kyselyryhmästä. Muuttujat ovat henkilöitä koskevia asioita tai ominaisuuksia, kuten mielipide tai ikä. Tutkimuksen kannalta on tärkeä kerätä muuttujia, jotta asioiden välille on mahdollista luoda yhteyksiä. Toinen osio käsittelee työssä osaamista ja motivaatiota. Tämän osion tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden näkemystä omasta osaamisestaan sekä selvittää, millä tasolla työntekijöiden motivaatio oppimista kohtaan oli. Kolmas osio keskittyi osaamisen kehittämiseen. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään, mitä työntekijät omasta mielestään tarvitsevat oppiakseen. Lisäksi kolmannessa osiossa selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä siitä, kenen vastuulla osaamisen kehittäminen oikeastaan edes on, työntekijöillä itsellään vai työnantajalla. Viimeisessä osiossa keskityttiin kartoittamaan tulorekisteriosaamisen tasoa sekä asenteita tulorekisteriä kohtaan.

## 6.2 Tulosten analysointi, tulkinta ja esittäminen

Kyselytutkimuksen tulokset oli mahdollista ladata Google Formsista CSV tiedostomuodossa suoraan tietokoneelle, josta niiden siirtäminen Excelliin onnistui. Tietojen siirtäminen tapahtui huomattavasti nopeammin kuin paperilomakkeiden tallentaminen yksitellen. Vastaukset käytiin läpi ja tarkistettiin Excelissä. Tarkistukseen kuului muuttujien ja arvojen läpikäyminen. Käytännössä siis tarkistettiin, että tiedot siirtyivät havaintomatriisiin vastaavissa muodoissa kuin ne kyselylomakkeella olivat eivätkä tiedot vahingossa siirtyneet väärin sarakkeisiin, jolloin tutkimuksessa olisi voinut ilmentyä mittausvirheitä. Vastausten analysointi tapahtui SPSS-ohjelmiston avulla, joka on luotu tilastotieteellisten analyysien suunnitteluun. Tiedosto tarkistettiin myös vielä ohjelmistossa siltä varalta, että vastaukset olisivat siirron yhteydessä vaihtaneet paikkaa. Vastausten analysoinnissa hyödynnettiin SPSS-ohjelman ristiintaulukointi työkalua. Ristiintaulukointi esittää eri muuttujien riippuvaisuutta toisiinsa ja on näin hyvä valinta analyysitavaksi määrällisessä tutkimuksessa, jossa työntekijöiden mielipiteitä mitataan heidän taustoihinsa ja asenteisiinsa.

Ristiintaulukointi antaa myös enemmän informaatiota kuin pelkkien tunnusluku-  
jen tulkitseminen. Määrällisessä tutkimuksessa yhden muuttujan tulokset esitetään tunnuslukuina. Esimerkiksi keskiarvo ja hajontaluvut antavat vastauksia kyselyryhmän jakaumasta muun muassa iän perusteella. Tunnusluvuilla pystytään kertomaan esimerkiksi arvon vaihteluista ja vertaamaan käsiteltävän muuttujan jakaumaa normaaliin. (Vilka 2007, 121–133.)

Koska määrällisessä tutkimuksessa aineistoa on reilusti ja se on tutkittu numeerisessa muodossa, on tärkeää huomioida, että tulokset esitetään selkeästi ja vain olennaisimmat eroja selvittävät tulokset valitaan esitettäväksi. Tulosten esittämisessä tulee pyrkiä yksinkertaisuuteen, jotta tulosten läpikäyjälle esitys on havainnollistava ja selkeä kokonaisuus. Tulokset voidaan esittää numeerisesti, sanallisesti sekä graafisesti. Graafiset esitystavat tukevat hyvin kahta muuta esitystapaa ja visuaalisuus tekee tulosten läpikäymisestä selkeämmin luettavaa. Numerotiedot voidaan taulukoida, jolloin ne nousevat paremmin lukijalle esiin kuin ainoastaan sanallisen tekstin seasta. Sanalliseen osuuteen kuuluu analyysin lisäksi myös johtopäätösten tekeminen. (Vilka 2007, 136–148.)

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Taustatiedot

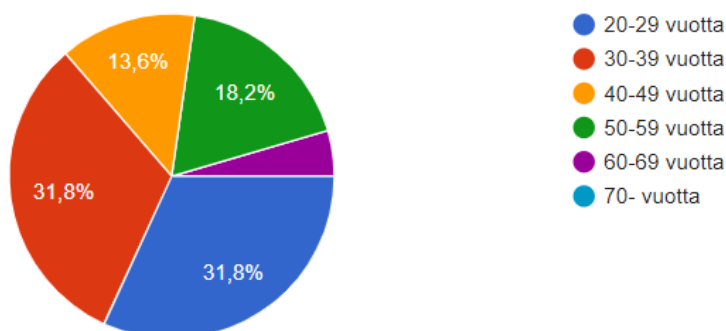
Vastauksia kyselyyn saatiin 22 palkanlaskijalta eli 69 prosentilta kaikista toimekiantajan palkanlaskijoista. Vastausten määrään vaikutti vastausaika ja käynnissä olleet talvilomat. Jos kyselyn vastausaikaa olisi pidennetty esimerkiksi kolmeen viikkoon, olisi mahdollisesti voitu saada myös useampi palkanlaskija vastaamaan kyselyyn. Varmuutta tästä ei ole, sillä vastaaminen oli vapaaehtoista eikä kyselyyn vastaaminen välttämättä motivoinut kaikkia työntekijöitä.

#### Ikäjakauma ja työkokemus

Vastausryhmän ikäjakauma oli laaja (kuvio 1). Suurimmat ikäryhmät 31,8 prosentin osuudella olivat 20–29-vuotiaat ja 30–39-vuotiaat. Vastanneista molempiin ikäryhmiin sijoittui seitsemän palkanlaskijaa. 50–59-vuotiaita oli vastaajista 18,2 prosenttia eli neljä työntekijää ja 13,6 prosenttia 40–49-vuotiaita, joka tarkoittaa kolmea työntekijää. Yksi vastanneista sijoittui 60–69-vuotiaiden ikäluokkaan.

Minkä ikäinen olet?

22 vastausta



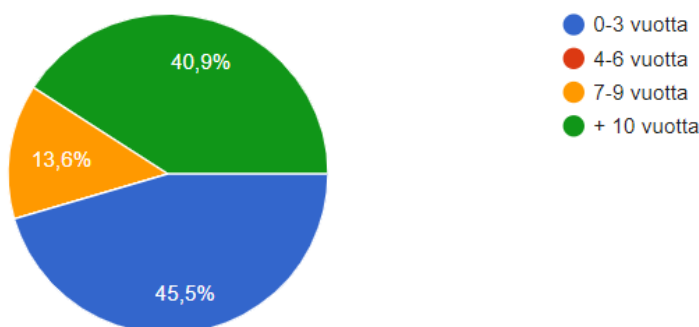
KUVIO 1. Minkä ikäinen olet?

Vastanneilta kysyttiin, kuinka pitkään he ovat työskennelleet palkanlaskijoina. Vastauksissa huomattiin (kuvio 2) selkeä jakauma pitkään, yli kymmenen vuotta alalla työskennelleiden sekä lyhyemmän alle kolmen vuoden työkokemuksen omaavien työntekijöiden ryhmien välillä. Yhdeksän työntekijää oli työskennellyt palkanlaskijana yli kymmenen vuotta eli 40,9 prosenttia ja kymmenellä vastaajalla

kokemusta oli kertynyt kolme tai alle kolme vuotta eli 45,5 prosenttia. Vastaajista kukaan ei ollut työskennellyt 4–6 vuotta palkanlaskijana, mutta kolmella vastaajista työkokemusta oli 7–9 vuotta eli 13,6 prosenttia. Kyselyryhmässä oli huomattavissa ikäjakaumaa, joka painottuu ylä- sekä alaluokkaan.

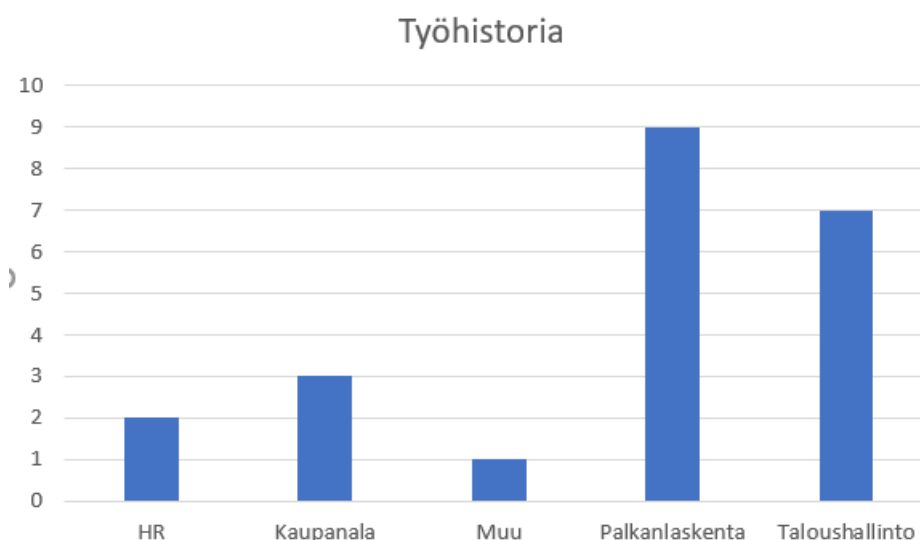
Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana?

22 vastausta



KUVIO 2. Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana?

Palkanlaskijoilta kysyttiin myös avoimella kysymyksellä heidän työhistoriastaan. Osalla työhistoria oli monipuolisempi kuin toisilla, mutta suurimmalla osalla vastanneista oli tietty toimiala, johon työhistoria painottui (kuvio 3). Suurimmalla osalla painopiste oli palkanlaskennassa tai taloushallinnossa. Lisäksi työhistoriaa löytyi myös henkilöstöpalvelualan työtehtävistä sekä kaupanalalta. Yhdellä vastanneista ei ollut yhtä selkeää toimialaa, johon työhistoria olisi painottunut, joten hänet sijoitettiin kuviossa kohtaan muu.



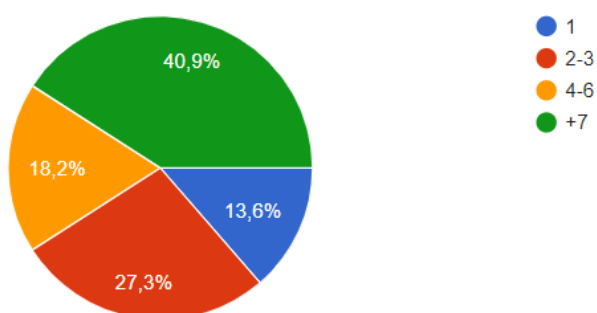
KUVIO 3. Millainen työhistoria sinulla on?

## Työskentely palkanlaskijana

Toimeksiantajan palkanlaskijat työskentelevät hyvin erityyppisten yritysten parissa (kuvio 4). Toimialoja löytyy kaupanalalta, teknologiateollisuudesta, terveyspalvelualalta, vakuutusosalta, tieto- ja viestintäteknologian alalta sekä monista muista. Toimialojen lisäksi palkanlaskijoilta kysyttiin, kuinka monen yrityksen palkkoja he laskevat ja kuinka usean henkilön palkkoja tämä käytännössä tarkoittaa.

Kuinka usean yrityksen palkkoja lasket?

22 vastausta

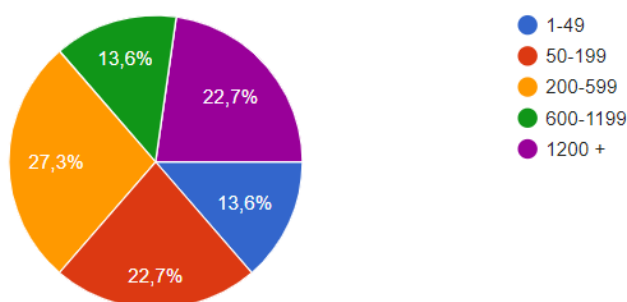


KUVIO 4. Kuinka monen yrityksen palkkoja lasket?

Vastauksissa käy ilmi, että valtaosa vastaajista laskee todella usean yrityksen palkkoja (kuvio 5). Yhdeksän työntekijää laskee seitsemän tai useamman yrityksen palkkoja. Laskettavien yritysten määrän perusteella voitaisiin päätellä myös yritysten kokoja. Yhdellä palkanlaskijalla ei voi olla aikaa laskea usean ison yrityksen palkkoja, joissa on paljon palkansaajia. Jakauma oli tästä huolimatta suuri.

Kuinka usean henkilön palkkoja lasket?

22 vastausta



KUVIO 5. Kuinka usean henkilön palkkoja lasket?

## 7.2 Motivaatio ja työssä oppiminen

Vastanneilta kysyttiin, kuinka motivoituneita he ovat kehittämään omaa osaamista työssään. Kysymys esitettiin mitta-asteikolla 1–5, jossa 1 kuvasi erittäin huonoa motivaatiota ja 5 todella suurta motivaatiota. Vastanneista kolmesta työntekijää eli 59,1 prosenttia vastasi motivaationsa olevan tasolla neljä (4), jolla tarkoitetaan hyvää motivaation tasoa. Seitsemän työntekijää eli 31,82 prosenttia arvioi motivaationsa olevan tasolla viisi (5) eli he ovat erittäin motivoituneita ja kaksi työntekijää eli 9 prosenttia asetti motivaationsa asteikolla arvolle kolme (3), joka tarkoittaa kohtalaista motivaatiota.

Lisäksi vastanneilta kysyttiin monivalintakysymyksellä, mikä heidän mielestään motivoi heitä kehittymään työssään (kuvio 6). Vastanneilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto valmiiksi määritellyistä vastauksista tai lisätä myös omansa, jos sitä ei valmiiksi löytynyt vaihtoehdoista. Tärkeimmäksi motivoivaksi tekijäksi nousi hyvä työilmapiiri, jonka 20 vastaajaa kaikista valitsi muiden joukossa itselleen. Myös työn merkityksellisyys ja työstä maksettu palkka nousivat merkittäviksi motivoiviksi tekijöiksi kyselytutkimuksen perusteella.



KUVIO 6. Työssä kehittymisen motivaattorit

Viimeisenä kysyttiin motivaatioon negatiivisesti vaikuttaneista tekijöistä työssä. Tämä kysymys jakoi vastaajia huomattavasti enemmän (kuvio 7). Vastanneilta kysyttiin, laskeeko jokin asia heidän motivaatiotaan kehittyä työssä. Kymmenen vastaajaa eli 43,5 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työssä ei ollut motivaatioon negatiivisesti vaikuttavia asioita. Viisi työntekijää ei osannut vastata

ja kahdeksan työntekijää oli sitä mieltä, että heidän työstään löytyy myös motivaatiota laskeviakin asioita. Kyllä-vastanneilla oli mahdollisuus kertoa, mikä heidän mielestään laskee motivaatiota ja kaikki kahdeksan työntekijää vastasikin avoimeen kysymykseen. Neljän työntekijän mielestä motivaatiota laskee huono työilmapiiri ja tähän liittyvä kiitoksen puute. Toinen neljän ryhmä koki motivaatioon vaikuttavan osaamisen sekä perehdytyksen puute sekä epäily palkanlaskennasta loppuelämän työpaikkana.

		Laskeeko jokin asia motivaatiotasi kehittyä?			
		Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Yhteensä
Motivaation taso (1-5)	En lainkaan	0	0	0	0
	Vähän	0	0	0	0
	En osaa sanoa	0	0	1	1
	Aika	7	4	3	14
	Todella	1	5	1	7
Yhteensä		8	9	5	22

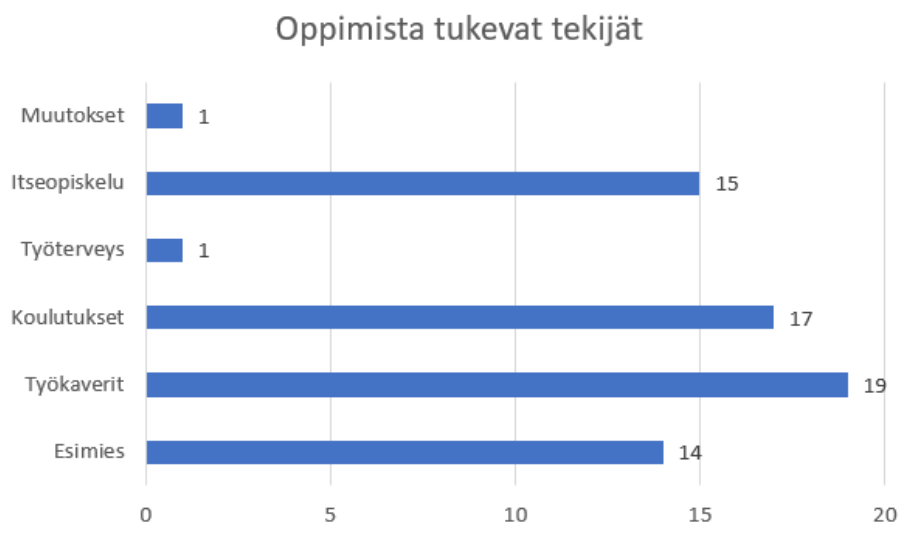
KUVIO 7. Ristiintaulukointi: Motivaation taso ja kokeeko motivaation laskevan?

Kuten kuvio 7 voidaan huomata, kyselyyn vastanneista seitsemän työntekijää kokee motivaationsa olevan tasolla neljä, ja he myös kokevat jonkin asian laskevan motivaatiota kehittyä omassa työssään. Voidaan siis todeta, että panostamalla työilmapiiriin parantamiseen sekä uusien työntekijöiden perehdytykseen, voisi näidenkin seitsemän työntekijän motivaatiotaso olla nostettavissa. Haastavampia ovatkin ryhmät, jotka eivät tiedä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä tai osaa suoraan nimetä niitä. Myös työnantajan on huomattavasti vaikeampi pyrkiä parantamaan heidän motivaatiotaan kehittyä työssään.

### Jatkuva oppiminen

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he oppivansa töissä jatkuvasti uutta. Palkanlaskenta on työympäristönä jatkuvasti muuttuva, joka kävi ilmi myös työntekijöiden vastauksista (kuvio 8). 86,4 prosenttia eli yhdeksäntoista vastaajaa kertoi kokevansa oppimisen työssä olevan jatkuvaa. Kahden mielestä oppiminen ei ollut jatkuvaa ja yksi vastaaja ei osannut vastata kysymykseen. Lisäksi vastaajilta kysyttiin monivalintakysymyksellä asioista, jotka ovat tukeneet heidän omaa op-

pimistaan työssä. Monivalinnassa vastaukset olivat valmiiksi valittu, mutta työntekijöillä oli mahdollisuus lisätä myös oma vastauksensa, jos sopivaa ei vaihtoehdoista löytynyt.



KUVIO 8. Oppimista tukevat tekijät

Työkaverit ja työpaikalla järjestetyt koulutukset nousivat vastaajien keskuudessa merkittävimmiksi oppimista tukeviksi tekijöiksi, kun mahdollisuutena oli valita niin monta vaihtoehtoa kuin halusi. Kun työntekijöiltä kysyttiin, minkä he nostaisivat kaikista vaihtoehdoista tärkeimmäksi, nousivat työkaverit seitsemällä äänellä kaikista tärkeimmäksi oppimista tukevaksi tekijäksi työpaikalla.

Työssä oppiminen ei myöskään ollut kiinni työsuhteen pituudesta (kuvio 9). Ristiintaulukoinnissa kävi ilmi, että kaikki yli kymmenen vuotta palkanlaskijoina työskennelleet kokevat oppivansa edelleen työssä jatkuvasti uutta. Poikkeuksellisesti kaksi 0–3 vuotta työskennellyttä ja yksi 7–9 vuotta työskennellyt kokee oppimisen tapahtuvan ainakin harvemmin kuin jatkuvasti.

		Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana?			Yhteensä
		0-3	7-9	>10	
Koetko oppivasi töissä jatkuvasti uutta?	Kyllä	8	2	9	19
	Ei	1	1	0	2
	En osaa sanoa	1	0	0	1
	<b>Yhteensä</b>	10	3	9	22

KUVIO 9. Ristiintaulukointi: Uuden oppiminen ja työkokemus

## Oma osaaminen

Motivaation lisäksi vastaajilta kysyttiin heidän halustaan oppia. Kyseessä oli taas monivalintakysymys, johon vastaajat saivat tarvittaessa lisätä oman kohdan, jos sopivaa vaihtoehtoa ei löytynyt. Monivalinnassa eniten vastauksia saanut vaihtoehto oli halu kehittyä palkanlaskijana (kuvio 10). Seuraavaksi vastauksia eniten saanut oli puutteiden huomaaminen omassa osaamisessa. Vastajien tuli valita yksi, minkä he halusivat nostaa yli muiden. Halu kehittyä palkanlaskijana nousi myös tässä voittajaksi yhdeksällä äänellä. Voidaankin sanoa, että suurin osa haluaa oppia uutta lähtökohtaisesti oman ammattitaitonsa parantamiseksi.

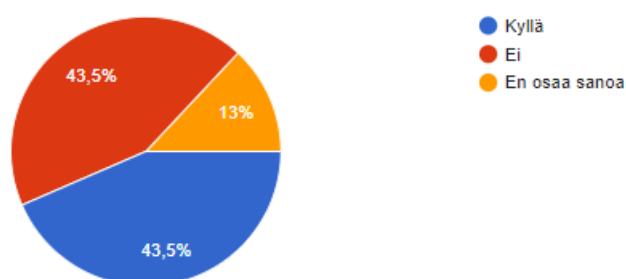


KUVIO 10. Haluan oppia vaikuttavat tekijät

Kyselyryhmältä kysyttiin myös heidän kyvystään tehdä rohkeita päätöksiä työskennellessään. Haluttiin selvittää, löytyykö työntekijöistä vaadittua rohkeutta tehdä hyviä ja riskialttiita päätöksiä, koska halu ja motivaatio eivät yksinään riitä hyvän osaamisen määrittämiseen. Kysymys esitettiin mitta-asteikolla 1–5, jossa yksi (1) kuvasti muilta avunpyytämistä jatkuvasti ja viisi (5) hyvin itsenäistä työskentelyä. Keskiarvoksi muodostui 3,6 eli voidaan sanoa, että työskentely ja päätöksenteko ovat sekoitus itsenäistä työskentelyä sekä avun pyytämistä. Samassa vastanneilta oli mahdollisuus kertoa avoimella vastauksella, minkä he uskovat vaikuttavan omaan päätöksentekoon. Suurin osa painotti kokemusta ja sen tuomaa varmuutta päätöksentekoon. Lisäksi korostettiin tiedonhankintaa ja ylipäättään varmuuden hankkimista osaamisesta sekä faktoista.

Viimeisenä vastaajilta kysyttiin heidän ryhmätyöskentelytaitoistaan, jotka ovat myös osa kokonaisvaltaisen osaamisen määrittämistä. Työntekijöiltä kysyttiin, onko heillä taustaa ryhmätyöskentelystä töiden ulkopuolelta (kuvio 11). Vastaukset olivat tälläkin kertaa hyvin jakaantuneet. Kyllä ja ei -vastaukset jakaantuivat tasan niin, että molempiin saatiin kymmenen vastausta. Kaksi työntekijää ei osannut sanoa, oliko aikaisempi kokemus varsinaisesti ryhmätyöskentelyä.

Onko sinulla taustaa ryhmätyöskentelystä töiden ulkopuolella?

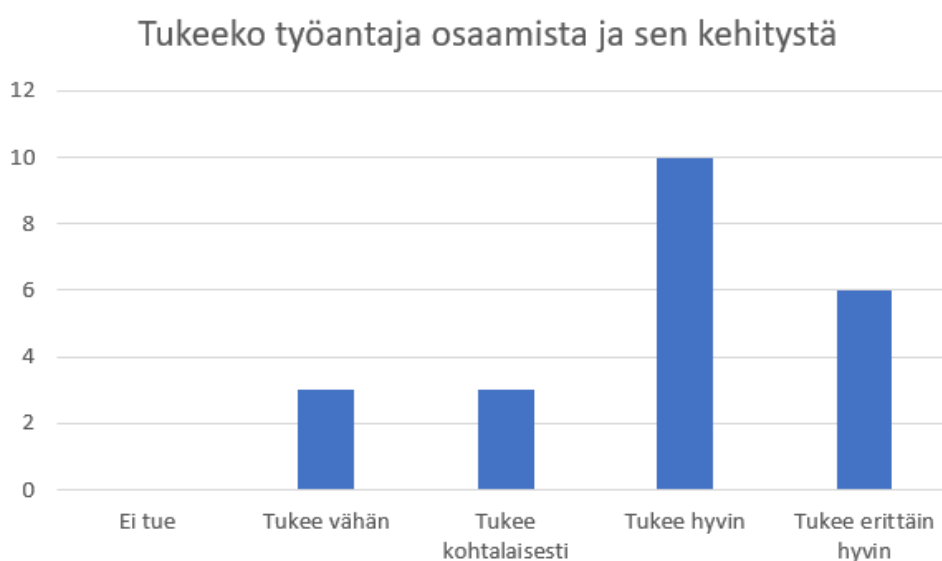


KUVIO 11. Ryhmätyöskentely töiden ulkopuolella

Vastaajilta kysyttiin myös, kokevatko he aikaisemman kokemuksensa perusteella, että heidän ryhmätyöskentelytaitonsa kaipaisivat vielä kehittämistä. Tässä vaiheessa mielipiteet hieman jakaantuivat, sillä 60,9 prosenttia eli 14 vastaajaa ei kokenut ryhmätyötaitoissaan puutteita. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa, oliko heidän taitoissaan parannettavaa ja ainoastaan kaksi työntekijää sanoi ryhmätyötaitojen kaipaavan parannusta. Heidän mukaansa vaikeudet yhdessä työskentelyssä juontavat juurensa totuttuun itsenäiseen työskentelytapaan. Ryhmäytyminen ja muiden huomioon ottaminen on tällöin haastavaa, kun on useat vuodet tottunut päättämään asioista itse ja kuuntelemaan vain omia mielipiteitään. Ryhmätyöskentely onkin ollut haastavaa ja suurin osa kanssakäymisistä on siirtynyt Teamsiin kuluneiden kahden vuoden aikana. Palkanlaskijan työpäivät ovat muutenkin hyvin yksintyöskentely painotteisia, jolloin ryhmätyöskentelytaitoja ei päästä kehittämään. Työantaja voisi esimerkiksi järjestää ryhmätyöskentelyyn painottuvia etäkoulutuksia.

## Osaamisen kehittäminen

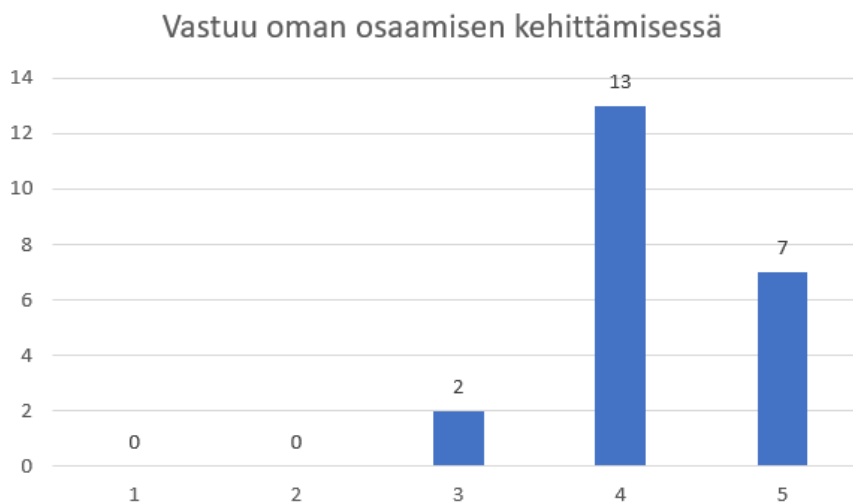
Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii työntäjän sekä työntekijän omaa vaivannäköä. Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he työntäjän tukevan heidän osaamistaan ja kehitystä (kuvio 12). Kysymys esitettiin mitta-asteikolla 1–5, jossa yksi (1) vastasi huonoa tuensaantia ja viisi (5) erittäin hyvää tukea. Vastaajista kymmenen henkilöä eli 45,45 prosenttia vastasi luvun neljä eli heidän mielestään työntäjän antamaa tukea oli hyvä määrä. Kuuden vastaajan mielestä tukea oli erittäin hyvä määrä. Loput vastanneet jakautuivat lukujen 2 ja 3 kesken tasan eli heidän mielestään työntäjän tarjoamaa tukea on kohtalaisesti tai vähän.



KUVIO 12. Tukeeko työntäjä osaamista ja sen kehitystä

Tuen lisäksi työntäjän edellytetään tunnistavan kehitettävät osa-alueet. Vastanneilta kysyttiin, tunnistaako työntäjä heidän mielestään puutteet heidän osaamisessaan. Valtaosa vastaajista oli sitä, mieltä että työntäjä tunnistaa hyvin puutteet heidän osaamisessaan ja koulutuksia sekä perehdytyksiä järjestetään riittävästi. Kolmetoista vastanneista eli 54,55 prosenttia vastanneista oli tyytyväisiä nykyiseen tasoon. Yksi vastanneista oli tyytyväinen järjestettäviin koulutuksiin, mutta koki aiheiden olevan välillä turhia ja koulutusten tehottomia. Kaksi vastanneista ei osannut vastata kysymykseen. He kokivat järjestetyt koulutukset välillä hyödyllisiksi, mutta useasti työntäjä ei ole osannut vastata puutteisiin osaamisessa. Seitsemän työntekijää koki, että työntäjä ei tunnista puutteita heidän osaamisessaan. Heistä neljä koki saavansa apua ja perehdytystä kuitenkin pyydettyä, mutta kolmen työntekijän mielestä apua tai tukea

ei ole ollut saatavilla edes sitä pyydettyä. Työntekijöiltä kysyttiin, kuinka suuri vastuu heillä itsellään on oman osaamisensa kehittämisessä (kuvio 13). Kysymys esitettiin myös mitta-asteikolla, jossa yksi (1) vastasi olematonta vastuuta ja viisi (5) suurta vastuuta.



KUVIO 13. Vastuu oman osaamisen kehittämisessä

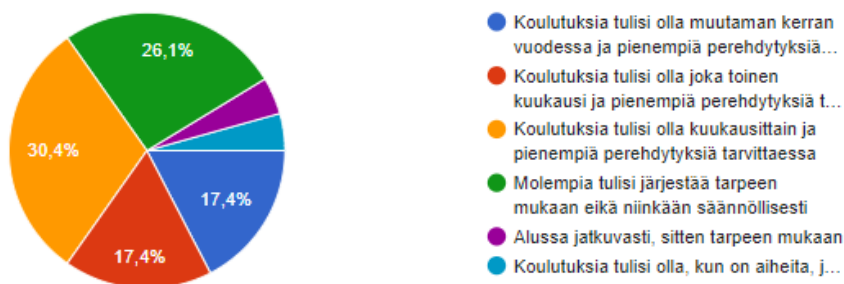
Seitsemän työntekijää koki heillä olevan suuri vastuu oman osaamisensa kehittämisessä ja kolmentoista mielestä heillä oli huomattava vastuu. Kahden työntekijän mielestä heillä oli kohtalainen vastuu kehittää omaa osaamistaan, mutta päävastuu ei kuulunut heille. Kukaan vastaajista ei vastannut, että heillä ei olisi lainkaan tai vähän vastuuta osaamisensa kehittämisessä. Vastaajat siis tiedostavat, että osaamisensa kehittämiseksi heidän täytyy tehdä myös itse töitä. Vastaajilta kysyttiin myös, tunnistavatko he itse puutteita omassa osaamisessaan. Keskimääräisesti työntekijät tunnistavat paremmin itse omat puutteensa kuin työnantaja (kuvio 14). Seitsemästätoista työntekijästä kahdeksan kokee sekä työnantajan että heidän itsensä tunnistavan puutteet hyvin. Kuitenkin yhdeksän työntekijän mielestä työnantaja ei tunnista puutteita heidän osaamisessaan yhtä hyvin kuin he itse, joka on esteenä osaamisen kehittämiselle.

		Tunnistatko itse puutteita osaamisessasi?			Yhteensä
		En osaa sanoa	Aika	Todella	
Tunnistaako työnantaja puutteet osaamisessasi?	Ei lainkaan	0	1	2	3
	Ei kovin	0	0	4	4
	En osaa sanoa	0	0	2	2
	Aika	0	0	1	1
	Todella	2	2	8	12
Yhteensä		2	3	17	22

KUVIO 14. Ristiintaulukointi: Puutteiden tunnistus työnantaja ja työntekijä

Osaamisen kehittämiseen työnantaja pystyy ensisijaisesti vaikuttamaan koulutusten ja perehdytys avulla. Vastanneilta kysyttiin, kuinka useasti he haluaisivat koulutuksia järjestettävän (kuvio 15). Seitsemän vastanneista eli 30,4 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutuksia tulisi olla kuukausittain kaikille palkanlaskijoille ja pienempien ryhmien perehdytyksiä tarvittaessa. Kuuden vastanneen mielestä molempia tulisi järjestää tarpeen mukaan eikä niinkään säännöllisesti. Neljän vastanneen mielestä perehdytyksiä tulisi olla tarvittaessa, mutta koulutuksia voisi olla vain joka toinen kuukausi. Toisen neljän hengen ryhmän mielestä riittävä määrä koulutuksia on muutama kerta vuodessa ja perehdytyksiä tulisi järjestää tarvittaessa. Koulutustahti jakoi paljon vastaajien mielipiteitä.

Kuinka useasti koulutusta/perehdytystä tulisi olla?



KUVIO 15. Kuinka useasti koulutusta/perehdytystä tulisi järjestää?

Työntekijöiltä kysyttiin koulutustahdin lisäksi myös mieluisinta koulutustapaa. Työnantaja järjestää työntekijöille palkkatiimin keskeisiä koulutuksia, joihin kaikkien palkanlaskijoiden on mahdollista osallistua sekä koulutuksia on mahdollista tilata ulkopuolisilta tarjoajilta. Lisäksi toimeksiantajan palkanlaskijat on jaettu kolmeen eri tiimiin, joissa järjestetään noin kymmenen hengen koulutuksia ja tietoisukuja. Perehdytystä on tietysti myös mahdollista järjestää pienemmissä ryhmissä sekä ihan kahden kesken tai itseopiskeluun materiaaleja antamalla.

Työntekijöiltä kysyttiin, minkä tavan he nostaisivat muiden yläpuolelle. Suurin osa työntekijöistä eli 61,54 prosenttia toivoi koulutuksen järjestettävän henkilökohtaisen perehdytyksen muodossa etenkin työsuhteen alussa, mutta myös uusia asioita opeteltaessa. Lisäksi ylös nostettiin ulkopuolisen kouluttajan tarjoamat koulutukset ja palkkatiimin yhteiset koulutukset.

Vastaajista suurin osa koki tunnistavan puutteet osaamisessaan hyvin (kuvio 16). Heiltä kysyttiin, mitä osaamisaluetta palkanlaskennassa he haluaisivat ensimmäisenä lähteä kehittämään. Kysymys esitettiin monivalintakysymyksenä, jossa vastaajat saivat valita etukäteen määritellyistä vastauksista tai päättää itse kehitettävän asian. Suosituimmiksi kehitettäviksi osaamisalueiksi nousi tulorekisteriosaaminen sekä palkanlaskenta Mepco HRM-ohjelmassa, jossa käytännössä kaikki toimeksiantajan palkat lasketaan. Lisäksi palkkakirjanpitoa ja palkanlaskentaan vaikuttavien säännösten, kuten työehtosopimusten tulkintaa haluttiin kehittää. Molemmat saivat kolme ääntä vastanneilta. Asiakkuuksien tunnistaminen eli oman asiakkaan säännösten ja menetelmien tunteminen sai kaksi ääntä kuten myös palkanlaskennan perusteiden osaaminen. Yhdellä vastanneista ei ollut osaamisaluetta, jota hän olisi halunnut kehittää.



KUVIO 16. Kehitettävät osa-alueet

Kun verrattiin työntekijöiden kokemusvuosia ja osaamisalueita, joita he halusivat kehittää, voitiin huomata, että lyhyen kokemuksen omaavilla työntekijöillä skaala on paljon laajempi (kuvio 17). Työntekijät, jotka olivat työskennelleet palkanlaskijoina yli kymmenen vuotta, halusivat kehittää tulorekisteri- sekä Mepco-osaamistaan. Voidaan siis olettaa, että he ovat vuosien aikana oppineet palkanlaskennan perusteet sekä tavalliset siihen kuuluvat säännökset ja lait. Tulorekisteri on ollut osa palkanlaskentaa vasta kaksi vuotta, joten on ymmärrettävää,

että myös kokeneella palkanlaskijalla on sen kanssa opeteltavaa. Myös palkkaohjelmaan tulee jatkuvasti uusia päivityksiä ja toimintamuutoksia, joista johtuen pitkä kokemus ei myöskään suoraan kerro vahvasta ohjelmisto-osaamisesta.

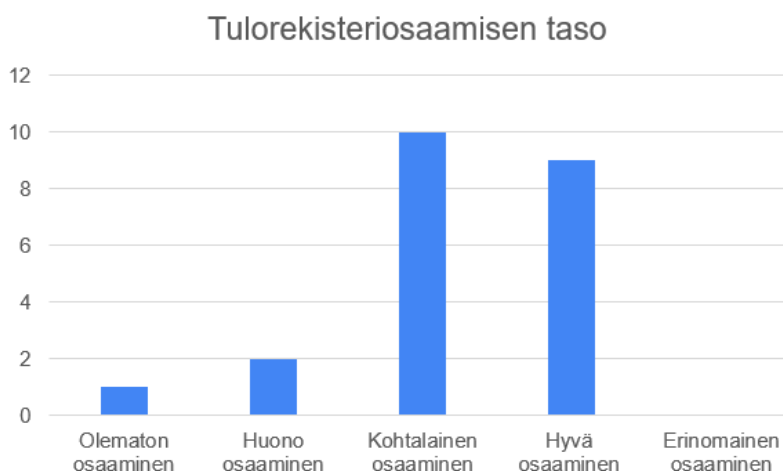
		Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana?				Yhteensä
		0-3	4-6	7-9	> 10	
Mitä osa-aluetta lähtisit ensimmäisenä kehittämään?	Ei kehitettävää	0	0	1	0	1
	Tulorekisteri	2	0	0	4	6
	Asiakkaiden tun.	1	0	0	1	2
	Palkkakirjanpito	3	0	0	0	3
	Säännökset	0	0	2	1	3
	Mepco	2	0	0	3	5
	Palkanlaskenta	2	0	0	0	2
	<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>22</b>

KUVIO 17. Ristiintaulukointi: Kokemusvuodet ja kehitettävät osa-alueet

Lyhyemmän työkokemuksen vuoksi osaamista ei ole kertynyt kaikilta palkanlaskennan osa-alueilta ja työntekijät voivat oman priorisointinsa mukaan haluta kehittää toista osa-aluetta ennen toista. Tästä johtuen tässä ryhmässä jakaumaa oli paljon enemmän kuin kokeneempien ryhmässä.

### 7.3 Tulorekisteriosaaminen

Vastaajilta kysyttiin, millä tasolla mitta-asteikolla 1–5 he kokevat tulorekisteriosaamisensa olevan tällä hetkellä (kuvio 18). Kukaan vastanneista ei kokenut osaamisensa olevan erinomaisella tasolla.



KUVIO 18. Tulorekisteriosaamisen taso

Yhdeksän työntekijää luokitteli osaamisensa hyvälle tasolle ja kymmenen työntekijää kohtalaiselle tasolle. Valtaosa vastaajista siis kokee tulorekisteriosaamisensa olevan kohtalaista tai hyvää. Kaksi vastaajista piti osaamistaan huonona ja yhden vastaajan mielestä hänen tulorekisteriosaamisensa on olemattomalla tasolla.

Kun verrattiin tulorekisteriosaamista työntekijöiden työkokemukseen, voidaan huomata, että kokemus tuo varmuutta myös työskentelyyn tulorekisterin kanssa (kuvio 19). Suurin osa vastanneista, jotka kokivat tulorekisteriosaamisensa olevan hyvällä tasolla, olivat työskennelleet palkanlaskijoina yli kymmenen vuotta. Kohtalaisen osaamistason omaavista työntekijöistä suurin osa oli työskennellyt palkanlaskijana kolme tai alle kolme vuotta.

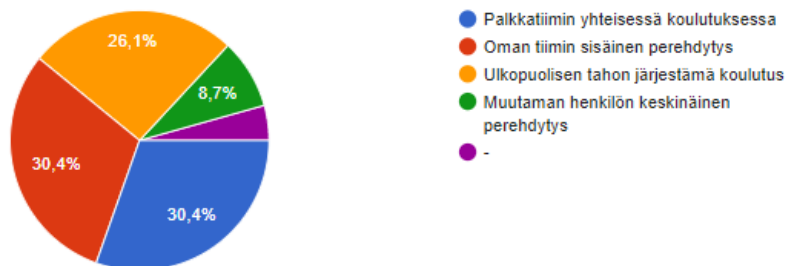
		Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana?				Yhteensä
		0-3	4-6	7-9	>10	
Millä tasolla koet tulorekisteriosaamisesi olevan?	Olematon	1	0	0	0	1
	Huono	0	0	0	2	2
	Kohtalainen	7	0	1	2	10
	Hyvä	2	0	2	5	9
	Erinomainen	0	0	0	0	0
	Yhteensä	10	0	3	9	22

KUVIO 19. Ristiintaulukointi: Tulorekisteriosaaminen ja työkokemus

Vastanneilta kysyttiin, kuinka motivoituneita he ovat kehittämään tulorekisteriosaamistaan. Työntekijöiden motivaatio oli hyvällä tasolla. Mitta-asteikolla 1–5, jossa yksi (1) kuvasi huonoa motivaatiota ja viisi (5) erittäin hyvää motivaatiota, keskiarvoksi saatiin 4,2.

Palkanlaskijat haluavatkin lisää koulutuksia tulorekisteriin liittyen. Vastaajista 63,67 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutuksia olisi syytä olla, jotta tulorekisteriosaaminen kehittyisi. Vastaajista 18,18 prosenttia ei osannut sanoa, kaipaavatko he enemmän koulutuksia ja 18,18 prosentin mielestä koulutuksia tulorekisteriin liittyen ei ole syytä järjestää. Palkkatiimin yhteiset koulutukset sekä omien palkkatiimien sisäiset perehdytykset olivat yhtä suosittuja koulutustapoja vastaajien mukaan (kuvio 20).

Jos koet, miten haluaisit koulutuksen tapahtuvan?

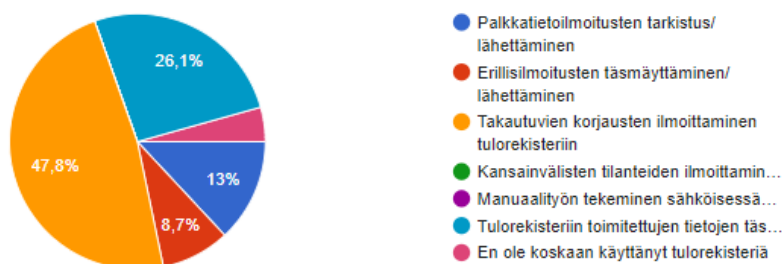


KUVIO 20. Tulorekisterikoulutusten järjestämistapa

Lisäksi 26,1 prosenttia vastaajista toivoi, että tulorekisterikoulutuksen järjestäisi ulkopuolinen taho. Vastaajat toivoivat enemmän perehdytystä pienemmissä ryhmissä ja henkilökohtaisesti, mutta tulorekisteriin liittyviä koulutuksia pienemmissä ryhmissä toivoi vain 8,7 prosenttia vastaajista.

Vastaajat käyttävät työaikaan tulorekisteriin työaikakirjausten perusteella hyvin vaihtelevan verran (kuvio 21). Seitsemällä työntekijällä aikaa tulorekisterin kanssa työskentelyyn meni kuukaudessa noin 1–2 tuntia. Kuusi työntekijää arvio ajankäyttönsä olevan yli kolme tuntia kuukaudessa. Viisi työntekijää arvio aikaa kuluvan 30 minuutista tuntiin. Neljän työntekijän mielestä aikaa kuluu yhdestä kahteen tuntiin ja yhden työntekijän ajankäyttö kuukaudessa on alle 30 minuuttia. Kun työntekijöiltä kysyttiin, ovatko he huomanneet aikasäästöjä työajassaan tulorekisterin saapumisen jälkeen ei 47,8 prosenttia vastanneista osannut vastata. 30,4 prosenttia vastanneista oli huomannut aikaa säästyvän muihin työtehtäviin, mutta 21,7 prosenttia taas ei ole huomannut aikasäästöjä työajassaan.

Mikä on aikaa vievin osa-alueet?



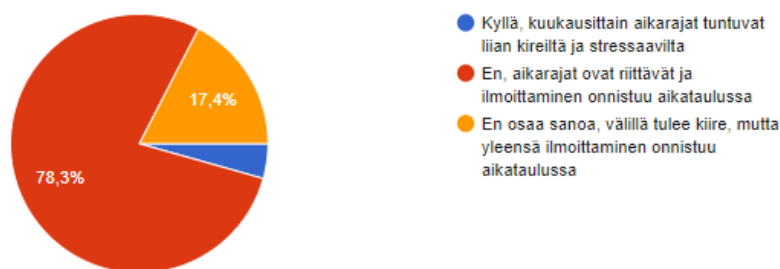
KUVIO 21. Tulorekisterin aikaa vievät osa-alueet

Vastanneilta kysyttiin myös, mikä heidän mielestään on aikaa vievin työtehtävä tulorekisterityöskentelyssä. Ylivoimaisesti eniten palkanlaskijoiden aikaa kuluu takautuvien korjausten ilmoittamiseen tulorekisteriin. Vastanneet saivat vapaalla sanalla kertoa, miksi tämä heidän mielestään vei eniten aikaa. Takautuvien korjausten ilmoittamista kuvailtiin monimutkaisena prosessina, jossa palkkatietoilmoituksia tulee mitätöidä, muuttaa, tulolajeja jakaa sekä tallentaa ja lähettää uudestaan. Takautuvia korjauksia on myös monenlaisia, joten osaaminen ei aina ole sillä tasolla, että tietäisi saman tien, mitä tehdä. Pienempien yritysten palkanlaskentaa hoitavilla työntekijöillä korjauksia tulee myös harvemmin eteen, jolloin niiden tekeminen ei ole rutiininomaista.

Tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen täsmäyttäminen oli toisella sijalla. Täsmäyttämistä kuvailtiin aikaa vieväksi isojen henkilömäärien sekä palkanlaskentaohjelman ja tulorekisterin yhteensopimattomuuden takia. Täsmäytykseen ei ole rakennettu kunnollisia työkaluja, joiden avulla eri periaatteella toimivaan tulorekisteriin täsmäyttäminen sujuisi nopeammin. Tästä johtuen virheiden löytämiseen kului välillä todella kauan aikaa. Palkka- ja erillisilmoitusten lähettäminen sekä täsmäyttäminen olivat kolmannella sijalla aikaa vievistä työprosesseista. Nämä ovat pakollisia työtehtäviä, jotka ovat kaikille palkanlaskijoille tuttuja. Jos palkanlaskijan asiakkaalle ei tarvitse tehdä paljon korjauksia tai hänen työtehtäviinsä ei kuulu tulorekisterin täsmäyttäminen, ilmoitusten lähettäminen on käytännössä ainoa tulorekisteriin liittyvä asia, jota palkanlaskija tekee. Näin on normaalia, että siihen kuluu eniten aikaa. Kukaan vastanneista ei nostanut kansainvälisiä tilanteita eniten aikaa vieväksi työprosessiksi. Kaikille palkanlaskijoille näitä ei asiakkuuksien puolesta tulekaan vastaan.

Työntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he tulorekisterin tuomat ilmoitusten määräajat haasteellisina (kuvio 22). Valtaosa vastaajista eli 78,3 prosenttia koki aikarajat riittäviksi. Heidän mielestään ilmoitusten toimittaminen aikataulun mukaan ilman ylimääräistä stressiä onnistuu hyvin. Yhden työntekijän mielestä määräajat ovat liian tiukat ja neljä työntekijää eivät osanneet vastata kysymykseen. Heidän mukaansa välillä saattaa tulla kiire, mutta pääsääntöisesti ilmoittaminen onnistuu ajoissa.

Koetko tulorekisterin asettamat aikarajat haasteellisiksi?



KUVIO 22. Tulorekisterin asettamien aikarajojen haasteellisuus

Kyselyn päätteeksi työntekijöillä oli mahdollisuus jättää vapaa sana siitä, mitä he lähtisivät tulorekisterissä muuttamaan tai mahdollisesti poistamaan. Osa vastanneista ei osannutkaan kysymykseen vastata, mutta pääasiassa palautteet keskittyivät takautuvien korjausten tekemiseen sekä tulorekisteriin toimitettujen tietojen täsmäyttämiseen. Korjauksiin liittyen palkanlaskijat toivoivat, että tulorekisteriin olisi mahdollista toimittaa myös negatiivisia tulolajeja, jolloin perusteeton etu -käytäntöä ei tarvittaisi. Ylipäätään takaisinperintöihin liittyvien korjausten tekeminen toivottaisiin tapahtuvan helpommin ja nopeammin palkan sekä luontaisetujen osalta. Myös täsmäytystä haluttaisiin palkanlaskijoiden puolesta kehittää. Tällä hetkellä ulos tilattavat raportit on mahdollista täsmäyttää ainoastaan tietoja silmäillen eli automaatiota ei ole laisinkaan. Osa raporteista on myös rajoitettu niin, että tietoja ei saa samalle tiedostolle esimerkiksi koko vuodelta vaan ainoastaan yhden kuukauden osalta. Jos palkanlaskija täsmäyttää koko vuotta, tarkoittaa tämä kahdentoista eri tiedoston lataamista. Tässä on aina suurempi riski virheille verrattuna siihen, jos esimerkiksi robotti pystyisi vertailemaan tulorekisteriä sekä palkanlaskentaohjelman tietoja. Osa myös toivoi, että tulorekisteristä huolimatta korjaukset olisi mahdollista käsitellä maksukuukauden perusteella – kuten ennen tulorekisteriä.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään toimeksiantajan palkanlaskijoiden tulorekisteriosaamisen tasoa ensimmäisen kahden vuoden jälkeen. Työn tarkoituksena oli löytää osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusta varten teoriaa kerättiin tulorekisterin käyttöönnotosta ja toiminnasta sekä osaamisesta käsitteenä. Teoriaa tukemaan toteutettiin asiantuntijahaastattelu, joka täydensi tulorekisteristä kerättyjä tietoja. Teorian pohjalta toimeksiantajan palkanlaskijoille järjestettiin kyselytutkimus, jossa selvitettiin työntekijöiden asenteita osaamista sekä sen kehittämistä kohtaan etenkin tulorekisterin näkökulmasta. Kysely oli perustietojen lisäksi jaettu kolmeen osioon, jotka käsitelivät motivaatiota ja asennetta oppia, osaamisen kehittämistä ja tulorekisteriosaamista.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että tärkeimmät oppimista tukevat tekijät olivat työkaverit sekä työpaikan tarjoamat koulutukset. Työntekijät ovat suhteellisen motivoituneita kehittymään työssään sekä tulorekisterin kanssa työskentelyssä. Heitä motivoi hyvä työilmapiiri, työn tunteminen merkitykselliseksi sekä siitä maksettu korvaus. Työntekijät haluavat kehittää osaamistaan tullakseen paremmiksi palkanlaskijoiksi sekä pärjätäkseen omassa työnkuvassaan. Työyhteisön yhteinen toiminta töihin liittymättömissä asioissa edesauttaa työilmapiirin parantamista ja näin myös työssä viihtyvyyttä.

Suurin osa työntekijöistä kokee oppivansa töissä jatkuvasti uutta, joka on edellytys osaamisen kehittämiseksi sekä ydinosaamisen parantamiselle toimeksiantajan näkökulmasta. Osaamisen kehittämiseksi on tärkeää, että olemassa olevat puutteet tunnistetaan. Vastaajien mielestä työnantaja ei tunnista puutteita heidän osaamisessaan yhtä hyvin kuin he itse, jolloin hyödyllisiä koulutuksia voi olla haasteellista järjestää. Olennaista oli ehkä huomata, että suuri osa vastanneista toivoi saavansa enemmän henkilökohtaista perehdytystä yhteisten koulutusten sijaan etenkin palkanlaskentaohjelmasta Mepcosta sekä palkanlaskennasta yleisesti. Jos perusosaamisessa on puutteita, voi olla vaikea lähteä kehittämään tulorekisteriosaamista, kun perusta ei ole kunnossa. Koulutuksia tulisi järjestää monipuolisesti eri kokoisissa ryhmissä, jotta jokainen työntekijä saa

niistä tavoitellun hyödyn sekä huomion. Osaamisen kehittämiseksi myös työnantajan tulisi tarkemmin kiinnittää huomiota palkanlaskijoiden ajankäyttöön sekä nostaa ylös poikkeustapauksia ja korjauksia, joiden läpikäyminen oli suu- ralle osalle palkanlaskijoista oppimistilaisuus. Aikaa vieviä työtehtäviä tulisi jat- kuvasti pyrkiä kehittämään eikä tyytyä nykyiseen tilanteeseen.

Tutkimuksesta käy ilmi, että vastaajien mielestä heidän tulorekisteriosaami- sensa on kohtalaisella tasolla. Tulorekisteriosaamisen kehittämiseksi vastan- neet toivoivat yhdessä järjestettäviä koulutuksia. Tämä on järkevää, sillä osa vastanneista kertoi tulorekisteriin tehtävien korjausten olevan haastavia sen ta- kia, että tilanteita tulee harvoin vastaan omassa työssä. Tämä takia työnantajan vastuulla olisi käydä erilaisia tilanteita läpi koko palkkatiimin kesken, jotta erilai- set korjaukset tulisivat mahdollisimman monelle työntekijälle tutuksi. Takautu- vien korjausten lisäksi myös tulorekisteriin toimitettujen tietojen täsmäyttäminen koettiin haastavaksi sekä aikaa vieväksi työtehtäväksi. Työntekijä olisi ehkä hyvä selvittää, voitaisiinko näitä työprosesseja yksinkertaistaa tai tehdä eri ta- valla. Jos talon sisältä ei löydä ratkaisuja, voi tutkimustyötä mahdollisesti laa- jentaa myös muualle. Palkanlaskennassa työskentelevät painivat samojen yh- teensopimattomuuksien ja ilmoitusvaikeuksien kanssa, joten jossain voidaan olla keksitty ratkaisuja näihin ongelmiin. Myös ulkopuolisen toimijan koulutuk- sesta voidaan saada palkka-asiantuntijoille uusia näkökulmia tulorekisterin kanssa työskentelyyn sekä täsmäyttämisen helpottamiseen.

Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on mahdollista työyhteisössä, jossa oppijat eli tässä tapauksessa palkanlaskijat ovat tyytyväisiä. Palkanlaskijat ko- kivat työkavereiden sekä koulutusten olevan oppimista eniten tukevia tekijöitä. Taas osaamisen kehittämisessä heitä motivoi hyvä työilmapiiri ja työstä saatu tunnustus sekä työstä maksettu korvaus. Toimeksiantajan on hyvä turvata nämä tekijät, jos se haluaa säilyttää työntekijöiden nykyisen motivaation ja asenteen myös tulevaisuudessa. Tärkeintä on kannustaa ja tukea palkanlaski- joita tulorekisterin kanssa työskentelyssä ja haasteiden kohtaamisessa.

## LÄHTEET

Eduskunta. 2018. HE 134/2017 vp. Pdf-dokumentti. Viitattu 26.4.2021. [https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2021-04/sahkoiset-lahteet-ohjemat-riaali21\\_0.pdf](https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2021-04/sahkoiset-lahteet-ohjemat-riaali21_0.pdf)

Eläketurvakeskus. n.d. Mikä A1-todistus on. Verkkosivu. Viitattu 11.4.2021. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttami-nen/mika-a1-todistus-on/>

Kamensky, M. 2015. Menestyksen timantti: strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. 1. painos. Helsinki: Talentum.

Madsen, A. 2021. The Income Statistics Register. Verkkosivu. Viitattu 23.4.2021. <https://econ.au.dk/the-national-centre-for-register-based-re-search/danish-registers/the-income-statistics-register/>

Nousiainen, R. 2020. Osaaminen mahdollistaa muutoksen, muutos synnyttää osaamisvaatimuksia. Verkkosivu. Viitattu 26.4.2021. <https://www.sttk.fi/2020/12/21/osaaminen-mahdollistaa-muutoksen-muutos-synnyttaa-osaamisvaatimuksia/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Jatkuvan oppimisen uudistukselle hyväksyttiin yhteiset linjaukset – osaaminen turvaa tulevaisuuden. Verkkosivu. Viitattu 26.4.2021. <https://minedu.fi/-/jatkuvan-oppimisen-uudistukselle-hyvak-syttiin-yhteiset-linjaukset-osaaminen-turvaa-tulevaisuuden>

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Reuter-Laakso, H. Tulorekisterihankkeen projektijäsen. 2021. Haastattelu 12.4.2012. Haastattelija Lehtinen, M. Tampere.

Scarnati, J. 2001. On becoming a team player. Volume 7, (1/2). Emerald Publishing. Viitattu 28.4.2021. <https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/on-becoming-a-team-player-DxxDbk05XC?>

Toikka, S. 2011. Uuden ajan palkkahallinto. Verkkosivu. Viitattu 21.4.2021. <https://tilisanomat.fi/yleiset/uuden-ajan-palkkahallinto>

Tulorekisteri. 2021a. Tulorekisteri valmistui: verokortin teko entistä helpompaa, myös opintotukea saavat hyötyvät. Verkkosivu. Viitattu 24.2.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/uutishuone/medialle/leh-distotiedotteet2/tulorekisteri-valmistui--verokortin-teko-entist%C3%A4-helpom-paa-my%C3%B6s-opintotukea-saavat-hy%C3%B6tyv%C3%A4t/>

Tulorekisteri. 2021b. Palkkojen tulolajit. Verkkosivu. Viitattu 23.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/>

Tulorekisteri. 2021c. Suorituksen maksaja voi tilata raportteja tai aineistoja tulorekisteriin ilmoitetuista tiedoista. Verkkosivu. Viitattu 2.3.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/raportit/>

Tulorekisteri. 2020a. Tulorekisterin tekninen rajapinta. Verkkosivu. Viitattu 23.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/ilmoittamisen-kanavat/tekninen-rajapinta/>

Tulorekisteri. 2020b. Asioi tulorekisterissä sähköisesti. Verkkosivu. Viitattu 23.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/ilmoittamisen-kanavat/>

Tulorekisteri. 2020c. Tietojen korjaaminen tulorekisterissä. Verkkosivu. Viitattu 10.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/62789/tietojen-korjaaminen-tulorekisteriss%C3%A4/>

Tulorekisteri. 2020d. Perusteeton etu ja takaisinperintä. Verkkosivu. Viitattu 2.3.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkatietojen-korjaaminen/perusteeton-etu-ja-takaisinperint%C3%A4/>

Tulorekisteri. 2020e. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: palkkatietoilmoituksen pakolliset ja täydentävät tiedot. Verkkosivu. 2.3.2021 <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/63749/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-palkkatietoilmoituksen-pakolliset-ja-t%C3%A4ydent%C3%A4v%C3%A4t-tiedot5/>

Tulorekisteri. 2020f. Tulotietojen ilmoittaminen: seuraamusmaksut. Verkkosivu. Viitattu 2.3.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/71401/tulotietojen-ilmoittaminen-seuraamusmaksut4/>

Tulorekisteri. 2020g. Organisaatio: valtuuta tulorekisterin sähköisen asiointipalvelun käyttäjät. Verkkosivu. Viitattu 10.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/valtuutus/>

Tulorekisteri. 2020h. Kansainväliset tilanteet tulorekisterissä. Verkkosivu. Viitattu 25.4.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/kansainvalliset-tilanteet/>

TW-Laskenta. n.d. Konserni. Verkkosivu. Viitattu 1.3.2021. <https://www.tw-laskenta.fi/konserni/>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 4.5.2021 [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Verohallinto. 2020a. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Verkkosivu. Viitattu 11.4.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-verotus5/>

Verohallinto. 2020b. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen: luonnolliset henkilöt. Verkkosivu. Viitattu 2.3.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48999/yleinen-ja-rajoitettu-verovelvollisuus-sek%C3%A4-verosopimuksen-mukainen-asuminen---luonnolliset-henkil%C3%B6t/>

Vuorikkinen, N. & Rohola, K. Mitä kuuluu – KATRE? Verkkosivu. Viitattu 15.1.2021. <https://www.integrata.fi/katre-tulorekisteri/>

## LIITTEET

### Liite 1. Asiantuntijahaastattelu

Kuka olet? (nimi, tausta, työ) Mikä roolisi oli Katre-projektissa? Millaisia vastuualueita sinulla on?

Katre-hanke on siis saanut alkunsa isommasta kansallisesta kehittämisprojektista ”21 polkua Kitkattomaan Suomeen”, josta vastasi ICT 2015 -työryhmä. Tämä oli ilmeisesti osa Sipilän hallituksen hanketta.

Mistä lähdettiin liikkeelle? Miten tiimi muodostui Katre-projektiin?

Mistä nimi Tulorekisteri tuli? Oliko ensin myös muita vaihtoehtoja?

Onko Suomi ensimmäinen maa, missä vastaavanlainen rekisteri on käytössä?

Millaisia testauksia ja koeajoja Katre-hanke vaati ennen käyttöönottoa?

Mitkä olivat pääsyyt Tulorekisterin rakentamiseen? Millaisia tavoitteita projektille alkuun asetettiin ja onko niihin päästy?

Voidaanko jo sanoa, että Tulorekisteristä olisi muodostunut säästöjä ja kenelle?

Ja kun puhutaan säästöistä, tarkoitetaanko rahallisia vai ajallisia säästöjä?

Millaisilla tavoilla tällaista mitataan?

Tulorekisterin käyttöönottoa edeltävä aika vaikutti moneen tahoon.

Miten käyttöönotto kokonaisuudessaan sujui?

Millainen Tulorekisterin vastaanotto on ollut matkan aikana?

Miten palautetta kerätään ja keiltä?

Myös palkkahallintoon Tulorekisteri vaikutti laajalti.

Millaisia asioita tuli huomioida, että Tulorekisteri toimi palkanlaskennan kanssa?

Millaiset tahot/sidosryhmät olivat mukana Tulorekisterin muodostumisessa?

Miten yritykset asettuivat Tulorekisterin asettamaan muottiin?

Miten heitä tuettiin/autettiin valmistautumaan Tulorekisterin käyttöönottoon?

Millaisia palkkahallintoa koskevia muutoksia tulevaisuudessa on tiedossa?

Tuleeko teille mieleen, mikä näkökulma/pointti olisi jäänyt huomioimatta tai olisitteko halunneet vielä kertoa jotain? (vapaa sana)

## Liite 2. Kyselytutkimus palkanlaskijoille

1. Minkä ikäinen olet? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- 20–29 vuotta  
 30–39 vuotta  
 40–49 vuotta  
 50–59 vuotta  
 60–69 vuotta  
 70- vuotta

2. Kuinka pitkään olet työskennellyt palkanlaskijana? \* *Merkitse vain yksi soikio.*

- 0–3 vuotta  
 4–6 vuotta  
 7–9 vuotta  
 + 10 vuotta

3. Kuinka usean yrityksen palkkoja lasket? \* *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1  
 2–3  
 4–6  
 +7

4. Kuinka usean henkilön palkkoja lasket? \* *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1–49  
 50–199  
 200–599  
 600–1199  
 1200 +

5. Minkälaisten toimialojen palkkoja lasket? \*

6. Millainen koulutustaustasi on?

7. Millainen työhistoria sinulla on? \*

8. Kuinka motivoitunut olet kehittämään omaa osaamistasi työssä? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
En ole motivoitunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella motivoitunut

9. Millaiset asiat motivoivat kehittymään työssä? \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Palkka  
 Työsuhde-edut  
 Hyvä työilmapiiri  
 Työstä saatu tunnustus  
 Työn merkityksellisyys

Muu:  \_\_\_\_\_

10. Laskeeko jokin asia työssä motivaatiotasi kehittyä? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

11. Jos vastasit kyllä, mikä?

12. Kuinka rohkeasti teet päätöksiä työskennellessäsi? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Pyydän usein varmistusta muilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Yleensä teen päätökset yksin

13. Minkä uskot vaikuttavan omaan päätöksentekooosi? \*

14. Koetko oppivasi töissä jatkuvasti uutta? \* *Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 En  
 En osaa sanoa

15. Mitkä asiat ovat tukeneet omaa oppimistasi työssä? \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Esimies  
 Työkaverit  
 Järjestetyt koulutukset  
 Työterveys  
 Itseopiskelu

Muu:  \_\_\_\_\_

16. Jos valitsit useamman, minkä nostaisit tärkeimmäksi?

17. Mikä vaikuttaa omaan haluusi oppia? \*

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Puutteiden huomaaminen omassa osaamisessa
- Esimiehen/työkavereiden kannustaminen
- Halu kehittyä palkanlaskijana
- Uralla eteenpäin liikkuminen

Muu:  \_\_\_\_\_

18. Jos valitsit useamman, minkä nostaisit tärkeimmäksi?
19. Onko sinulla taustaa ryhmätyöskentelystä töiden ulkopuolella? \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

20. Koetko ryhmätyöskentelytaitojesi kaipaavan kehittämistä? \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

21. Jos vastasit kyllä, miksi?

22. Tukeeko työnantaja mielestäsi osaamistasi ja sen kehittämistä? \*

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
En koe saavani tukea lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minua tuetaan paljon

23. Kuinka suuri vastuu sinulla on mielestäsi oman osaamisesi kehittämisessä? \*

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Vastuu osaamisesta ei ole minulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Päävastuu osaamisestani on minulla

24. Tunnistaako työnantaja puutteet osaamisesi? \*

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä, koulutuksia ja perehdytyksiä järjestetään ja ne ovat olleet hyödyllisiä
- Kyllä, mutta koulutukset ovat välillä turhaa toistoa enkä saa niistä kaikkea toivottua hyötyä
- Ei, joudun pyytämään ohjeistusta työtehtävissäni, mutta saan apua pyydettyäessä
- Ei, joudun pyytämään ohjeistusta enkä aina saa toivottua perehdytystä siltikään
- En osaa sanoa, välillä koulutukset ovat hyödyllisiä, mutta en aina saa kaipaamaani tukea

25. Tunnistatko itse puutteita osaamisessasi? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä tiedostan ja pyrin nopeasti paikkamaan osaamistani
- Kyllä tiedostan, mutta en aktiivisesti pyri parantamaan osaamistani
- En tällä hetkellä löydä työstäni asiaa, jota en hallitsisi
- En osaa sanoa, puutteita ehkä on, mutta en osaa sanoa mitä

26. Millä tavoilla haluaisit kehittää osaamistasi? \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Palkkayksikön yhteiset koulutukset ja tietoisikut
- Oman tiimin sisäiset perehdytykset
- Henkilökohtaista perehdytystä 1-2 henkilön porukassa
- Talon ulkopuoliset webinaarit/seminaarit
- Materiaalien itseopiskelulla

Muu:  \_\_\_\_\_

27. Jos valitsit useamman, minkä nostaisit muiden yläpuolelle?

28. Kuinka useasti koulutusta/perehdytystä tulisi olla? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Koulutuksia tulisi olla muutaman kerran vuodessa ja pienempiä perehdytyksiä tarvittaessa
- Koulutuksia tulisi olla joka toinen kuukausi ja pienempiä perehdytyksiä tarvittaessa
- Koulutuksia tulisi olla kuukausittain ja pienempiä perehdytyksiä tarvittaessa
- Molempia tulisi järjestää tarpeen mukaan eikä niinkään säännöllisesti
- Muu: \_\_\_\_\_

29. Mitä osa-aluetta haluaisit lähteä ensimmäisenä kehittämään? \*

- Palkanlaskentaan vaikuttavat säännökset (työlainsäädäntö, työehtosopimus, vuosilomat)
- Palkan laskeminen (palkkakaudet, palkkausmallit, vuorolisät, ylityöt, sairausajan palkka)
- Luontaisedut ja muut Verohallituksen päätökset
- Palkkakirjanpito ja sen vaatimukset
- Palkanlaskenta Mepcossa (yleisesti palkkaprosessien pyöriminen ja lomakkeiden käsittely)
- Tulorekisteri-ilmoittaminen
- Muu: \_\_\_\_\_

30. Miksi valitsit tämän kehittämisen kohteeksi? \*

31. Millä tasolla koet tulorekisteriosaamisesi olevan? \*

32. Kuinka motivoitunut olet oppimaan lisää tulorekisteristä? \*

33. Kuinka paljon käytät aikaa tulorekisterin kanssa työskentelyyn kuukaudessa? (hyödynnä tarvittaessa psa-kirjauksia arvion tekemiseen) \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Alle 30 minuuttia
- 30 min - 1 tunti
- 1 - 2 tuntia
- 2 - 3 tuntia
- 3 + tuntia
- Muu: \_\_\_\_\_

34. Mikä on aikaa vievin osa työskentelyssä? \*

- Palkkatietoilmoitusten tarkistus/lähtettäminen
- Erillisilmoitusten täsmäyttäminen/lähtettäminen
- Takautuvien korjausten ilmoittaminen tulorekisteriin
- Kansainvälisten tilanteiden ilmoittaminen/korjaus
- Manuaaliryöön tekeminen sähköisessä asiointipalvelussa tai tulorekisterissä
- Tulorekisteriin toimitettujen tietöjen täsmäyttäminen
- Muu: \_\_\_\_\_

35. Osaatko sanoa, miksi tämä vie eniten aikaa? \*

36. Onko tulorekisteri luonut mielestäsi säästöjä sinun työajassasi, kun vuosi-ilmoitukset ovat jääneet osaltaan pois? \*

- Kyllä
- Ei ole
- En osaa sanoa

37. Kaipaatko lisää koulutusta tulorekisteriin liittyen? \*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- Muu: \_\_\_\_\_

38. Jos koet, miten haluaisit koulutuksen tapahtuvan? \*

- Palkkatiimin yhteisessä koulutuksessa
- Oman tiimin sisäinen perehdytys
- Ulkopuolisen tahon järjestämä koulutus
- Muutaman henkilön keskinäinen perehdytys
- Muu: \_\_\_\_\_

39. Koetko tulorekisterin asettamat aikarajat haasteellisiksi? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä, kuukausittain aikarajat tuntuvat liian kireiltä ja stressaavilta
- En, aikarajat ovat riittävät ja ilmoittaminen onnistuu aikataulussa
- En osaa sanoa, välillä tulee kiire, mutta yleensä ilmoittaminen
- onnistuu aikataulussa Muu: \_\_\_\_\_

40. Minkä asian muuttaisit/poistaisit tulorekisteristä, jos se oli mahdollista? Miten sen ehkä muuttaisit? \*